



POUVOIR JUDICIAIRE

C/23723/2017-4

CAPH/87/2021

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 10 MAI 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (Grande Bretagne), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 juin 2020 (JTPH/199/2020), comparant par M^e Gabriel AUBERT, avocat, rue François-Versonnex 7, 1207 Genève, en l'Etude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ **HOLDING SA**, sise _____ (GE), intimée, comparant par M^e Didier BOTTGE, avocat, place de la Fusterie 11, case postale, 1211 Genève 3, en l'Etude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 31 mai 2021.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/199/2020 du 4 juin 2020 le Tribunal des Prud'hommes a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 16 avril 2018 par A_____ contre B_____ HOLDING SA (chiffre 1 du dispositif), renoncé à ordonner à B_____ HOLDING SA de produire le détail des bonus distribués en 2015, sur 2014, et en 2014, sur 2013, aux membres de son Comité exécutif (ch. 2) et renoncé à entendre les témoins supplémentaires requis par A_____ (ch. 3).

Au fond, le Tribunal a débouté A_____ de ses conclusions en paiement (ch. 4), mis à la charge de celui-ci les frais de procédure, arrêtés à 10'000 fr. (ch. 6 à 8), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 9) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5 et 10).

- B. a.** Par acte expédié le 6 juillet 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ forme appel contre ce jugement, dont il sollicite l'annulation.

Préalablement, il conclut à ce que la Cour ordonne à B_____ HOLDING SA de produire le détail des bonus 2013 et 2014 distribués aux membres de son Comité exécutif et lui impartisse un délai pour se déterminer. Au fond, il conclut à ce que B_____ HOLDING SA soit condamnée à lui verser 3'000'000 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2015. Subsidiairement, il sollicite le renvoi de la cause pour instruction complémentaire.

b. Dans sa réponse, B_____ HOLDING SA conclut à l'irrecevabilité de l'appel en raison d'une motivation qu'elle considère déficiente, ainsi qu'à son rejet et à la confirmation du jugement entrepris.

c. Par réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

d. Elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par avis du greffe de la Cour du 5 novembre 2020.

- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

- C.A a.** B_____ HOLDING SA (ci-après : B_____ HOLDING ou la Holding), est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève depuis le _____, ayant pour but social la prise de participations dans toutes entreprises en Suisse ou à l'étranger, notamment dans le domaine bancaire et financier, l'administration et la gestion desdites participations.

Elle est la société faîtière du groupe B_____ (ci-après : le Groupe B_____ ou le Groupe), lequel comprend de nombreuses entités suisses et étrangères principalement actives dans la finance.

B_____ HOLDING est composée, entre autres, d'un Conseil d'administration qui est l'organe responsable de la haute direction de celle-ci ainsi que de la haute surveillance du Groupe. En cette qualité, il institue un Comité exécutif qui est l'organe de direction et de surveillance opérationnelle. Selon la loi (art. 11 al. 2 de l'Ordonnance sur les banques et caisse d'épargne) et le règlement interne de la Holding (art. 4.1.2), il est interdit aux membres du Conseil d'administration de faire simultanément partie de la direction opérationnelle de l'établissement.

Dans les limites de ce qui précède, B_____ HOLDING est une entreprise familiale pluri générationnelle, dont il résulte une implication toute particulière de l'actionnaire majoritaire, C_____, décédé depuis lors, et de son épouse, D_____, alors vice-présidente du Conseil d'administration.

b. La société B_____ (SUISSE) SA (ci-après : B_____ SUISSE ou la Banque) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, dont le but social est l'exploitation d'une banque. A ce titre, elle est assujettie à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).

c. A compter de 2009, une réorganisation du Groupe B_____ a été initiée, à la demande de la FINMA.

Le 16 novembre 2011, la société spécialisée E_____ a établi un rapport à l'attention du Groupe B_____ comportant, d'une part, des recommandations communes à toute l'industrie bancaire en lien notamment avec la future fin du secret bancaire qui allait arriver et l'implémentation de règles de transparence et, d'autre part, des recommandations propres au Groupe B_____ en vue de la simplification des structures, dont la réduction des filiales à l'étranger.

d. A_____, alors directeur général de [la banque] F_____ France et *Group General Manager* de F_____ au niveau mondial, a été engagé pour mettre en œuvre la restructuration précitée.

e. Par contrat du 25 janvier 2012, modifié et remplacé par un nouveau contrat du 1^{er} avril 2012, A_____ a été engagé par B_____ SUISSE en qualité de président du Comité exécutif et directeur général de la Banque, avec effet au 1^{er} février 2012.

Le salaire annuel brut de A_____ s'élevait à 2'200'000 fr., versé en treize mensualités.

A_____ a bénéficié d'un bonus d'entrée, fixé initialement à 1'700'000 Euros avant d'être porté à 2'000'000 fr., dont le but visait à compenser la perte de son bonus auprès de son précédent employeur, respectivement à dédommager l'intéressé du dommage avéré qu'il avait subi en relation avec son changement d'emploi.

En outre, A_____ était éligible au paiement d'une rémunération variable calculée en conformité avec la politique interne de la Banque selon les critères qualitatifs et quantitatifs déterminés par le contrat. Pour la première année, le bonus était garanti à un montant minimum de deux millions de francs suisses.

f. Courant 2012, A_____ a présenté au Groupe B_____ un plan stratégique, qui devait s'étendre sur les années 2013 à 2016. A teneur dudit plan, les objectifs étaient les suivants :

- une collecte de 40 milliards de francs suisses sur quatre ans pour atteindre 190 milliards de francs suisses d'actifs sous gestion en 2016;
- un doublement du résultat pour atteindre 420 millions de francs suisses de résultat brut d'exploitation en 2016, soit 210 millions de francs suisses de résultat net après impôts et avant intérêts minoritaires;
- un coefficient d'exploitation ramené de 80% à 66% à l'horizon 2016, comportant ainsi une baisse des coûts de l'ordre de 10%.

g. En novembre 2013, le Groupe B_____ a annoncé renforcer sa présence à G_____ [Royaume-Uni] en lançant une activité de banque d'affaires, faisant ainsi de G_____ - après Genève, H_____ [France] et Luxembourg - le quatrième pôle de la banque.

h. A compter du 6 avril 2014, A_____ a transféré son domicile à G_____.

i. Par contrat du 30 avril 2014, A_____, quittant ses fonctions au sein de B_____ SUISSE, a repris la direction de B_____ HOLDING et du Groupe B_____ dont elle était la société faîtière, étant nommé président du Comité exécutif et directeur général de la Holding dès le 1^{er} mai 2014.

S'agissant de sa rémunération annuelle, elle demeurait inchangée, à savoir 2'200'000 fr. bruts par an.

Quant à son droit au bonus, le contrat réglait la question comme suit à son art. IV :

"A_____ est éligible au paiement d'un bonus qui est fixé de manière discrétionnaire par le Comité de rémunération en prenant en compte :

- *des critères quantitatifs, notamment la progression et la qualité des résultats et la progression de la collecte et de la masse sous gestion;*
- *des critères qualitatifs, notamment la déclinaison des valeurs de famille au sein du Groupe, la stabilisation et la cohésion du Groupe, le développement commercial et le déploiement géographique du Groupe, ainsi que la créativité et les nouveaux produits.*

Le montant du bonus de A_____ sera compris dans une fourchette entre 0 fr. et 3 millions et sera fixé par le Comité de rémunération. Le Comité de rémunération peut, à son entière discrétion, décider de fixer le montant du bonus au-delà de ce plafond, dans la seule hypothèse où les critères quantitatifs et qualitatifs énoncés ci-dessus le justifient.

Le paiement du bonus de A_____ interviendra dans les 30 jours suivant le Conseil d'administration de la Société [B_____ HOLDING] du mois de mars de chaque année. Celui-ci ne sera pas dû si le Contrat a été résilié par l'une ou l'autre des parties à la date de paiement stipulée au présent alinéa, à condition que la résiliation opérée par l'Employeur l'ait été dans le respect du délai de congé stipulé dans la présente ou pour justes motifs fondant une résiliation immédiate du contrat de travail (art. 337 du Code des obligations suisse (...)).

[...]"

Le Règlement du personnel - partie intégrante du contrat de travail - précisait ce qui suit en ce qui concerne le bonus :

"En fonction des résultats obtenus par la Banque et des performances individuelles du Collaborateur au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, un bonus peut être octroyé sur base discrétionnaire.

En cas de décision d'octroi, le versement du bonus intervient à la fin du premier trimestre qui suit le bouclage annuel.

Toutefois, même après l'écoulement d'une année complète, aucun bonus n'est dû en cas de résiliation du contrat par quelque partie que ce soit avant la date de paiement.

En outre, aucun bonus pour l'année en cours n'est dû en cas de résiliation du contrat par quelque partie que ce soit.

Le versement d'un bonus, même répété, ne crée aucun droit pour le Collaborateur."

L'art. XII du contrat de travail prévoyait par ailleurs que « si le présent Contrat devait prendre fin, à l'initiative de la Société, A_____ aura droit à une indemnité de départ équivalente au montant de sa rémunération annuelle brute et de son bonus pour l'année en cours, ladite indemnité ne pouvant être toutefois inférieure à une somme de 4'200'000 fr. (quatre millions deux mille francs suisses)."

Le contrat pouvait être dénoncé de part et d'autre, par écrit, moyennant un délai de préavis de douze mois, notifié pour la fin d'un mois (art. VIII).

Enfin, le contrat prévoyait une élection de droit suisse et de for à Genève (art. XIII).

j. En sa qualité de président du Comité Exécutif et directeur général de la Banque, puis de la Holding, A_____ était directement subordonné aux Conseils d'administration de ces entités. Il assumait la direction de la Banque, respectivement de la Holding, c'est-à-dire la conduite de sa gestion et de sa stratégie, tant dans son activité en Suisse que dans celle qu'elle menait à travers ses filiales et succursales. Dans ce cadre, il devait notamment veiller à ce que les activités de B_____ SUISSE et des sociétés du Groupe s'inscrivent bien dans la stratégie globale du Groupe, à la définition de laquelle il était associé.

Les fonctions directoriales de A_____ pour le compte de la Banque, puis de la Holding, impliquaient de suivre les orientations dictées non seulement par la réglementation bancaire, mais également par la politique d'entreprise décidée par les Conseil d'administration et Comité exécutif de la Banque et de la Holding. Il n'était dès lors pas seul à mener la restructuration du Groupe. Il lui appartenait notamment de suivre les directives définies lors des discussions et décisions des différents organes. Il n'était pas non plus le seul à mettre en œuvre les décisions opérationnelles. Une large partie des ressources humaines du Groupe B_____ avait notamment été impliquée, cela aux fins de mener à bien ce projet consistant en un véritable travail d'équipe.

k. Dans le cadre de son activité, A_____ a dû faire face, en plus de la réorganisation interne du Groupe, à plusieurs problématiques majeures, dont :

- la disparition du secret bancaire et la régularisation de nombreux comptes;
- les négociations avec les autorités américaines dans le cadre du litige fiscal opposant la Suisse aux Etats-Unis et la mise en conformité fiscale des clients ("l'affaire américaine");
- le départ ou menace de départ, en juin 2014, de certaines équipes de banquiers privés gérant des fonds de l'ordre de 3 milliards de francs suisses en raison de désaccords avec le modèle qu'induisait le plan stratégique.

l. Entre 2011 et 2015, le résultat brut d'exploitation (RBE) consolidé du Groupe B_____ se présentait comme suit :

Année	RBE (CHF)	Variation
2011	330 mios	
2012	212 mios	-36%

2013	232 mios	+9%
2014	200 mios	-14%
2015	170 mios	-15%

Quant au bénéfice consolidé du Groupe B_____, il est passé de 185 millions de francs en 2012 à 49 millions de francs en 2016.

m. Par courrier remis en mains propres le 13 janvier 2015, le Conseil d'administration de la Holding a informé A_____ de sa décision de mettre un terme à son contrat de travail, sans invoquer de motif en particulier. Il a été libéré de son obligation de travailler à partir du 31 janvier 2015. Son licenciement déployait ses effets au 31 janvier 2016, en application du préavis contractuel d'une année.

n. Par courrier de son conseil du 14 août 2015, A_____ a réservé tous ses droits s'agissant du versement de son bonus.

o. Dans le cadre de son activité pour la Banque, puis pour la Holding, A_____ a perçu les montants suivants (en CHF) :

	2012	2013	2014	2015	2016
Salaire (brut)	1'916'676.-	1'916'676.-	2'281'034.-	2'100'000.-	175'000.-
Indemnités repas	1'650.-	1'800.-	600.-	--	--
Frais représentation	99'996.-	99'996.-	99'999.-	100'000.-	8'333.-
Bonus (de l'année précédente)	--	2'700'000.-	3'000'00.-	--	--
Bonus d'entrée	2'000'000.-	--	--	--	--
Indemnité de départ	--	--	--	--	4'200'000.-
Total	4'918'322.-	5'049'663.-	5'381'633.-	2'200'000.-	4'383'333.-

p. A_____ a retrouvé un emploi auprès de F_____ dès le 5 septembre 2016.

C.B a. Par acte du 13 octobre 2017, déclaré non concilié et introduit le 16 avril 2018 par-devant le Tribunal des prud'hommes, A_____ a assigné B_____ HOLDING

SA en paiement de la somme de 3'000'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2015, à titre de bonus 2014.

Préalablement, il a conclu à ce que le Tribunal ordonne à B_____ HOLDING SA de produire le détail des bonus 2013 et 2014 distribués aux membres du Comité exécutif de la Holding.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a, en substance, allégué que, pour l'année 2014, il avait été totalement privé du bonus contractuel pourtant dû. En effet, si après son licenciement, il avait effectivement reçu une indemnité de départ, celle-ci devait être distinguée du bonus, compte tenu de son fondement et de son but, tous deux différents.

Il a soutenu que l'art. IV de son contrat de travail lui conférait un droit au bonus quant à son principe, seul le montant de celui-ci étant soumis au pouvoir d'appréciation du Comité de rémunération. Dès lors, l'employeur devait fixer le bonus équitablement et non procéder de façon purement discrétionnaire, raison pour laquelle il sollicitait la production de la liste des bonus distribués aux autres membres du Comité exécutif.

En outre, A_____ a allégué avoir satisfait à tous les critères quantitatifs et qualitatifs prévus par le contrat, de sorte que le bonus ne pouvait lui être refusé. S'agissant de l'année 2014, la société n'avait d'ailleurs fait valoir aucune circonstance justifiant l'allocation d'un bonus inférieur à 3'000'000 fr. Partant, tout comme durant les exercices 2012 et 2013, il avait droit à un bonus d'un tel montant.

Par ailleurs, il a considéré son licenciement comme étant abusif, de sorte que la clause contractuelle prévoyant la perte du bonus en cas de résiliation du contrat n'était pas applicable. Selon lui, si son employeur l'avait licencié, c'était en raison du fait qu'il avait résisté aux interventions de D_____ sur le plan opérationnel, lesquelles violaient tant le contrat de travail que la législation bancaire. En outre, il apparaissait que B_____ HOLDING avait résilié son contrat par pure convenance personnelle. Il en voulait pour preuve que son congé n'avait pas été motivé par de quelconques reproches, mais bien par le fait que D_____ entendait devenir la patronne du GROUPE. Bien que le caractère abusif soit établi, il ne réclamait toutefois aucune indemnité à ce titre.

b. B_____ HOLDING s'est opposée à cette demande, concluant à ce que A_____ soit débouté de l'intégralité de ses conclusions, tant préalables que sur le fond.

Elle a notamment allégué que le contrat prévoyait une gratification à caractère facultatif, ce qui ressortait aussi bien du contrat de travail que du Règlement du personnel.

Par ailleurs, il était apparu que depuis son déménagement à G_____ - pour des motifs de pure convenance personnelle - A_____ avait progressivement relâché son implication dans ses fonctions, s'était désintéressé de ses tâches et des chantiers en cours et s'était révélé de plus en plus rétif à prendre des décisions, laissant ainsi place à un manque de gouvernance grandissant. En outre, A_____ avait effectué ce changement de domiciliation sans l'en informer, nonobstant les conséquences que cela pouvait avoir au regard de sa position au sein du Groupe. Par conséquent, indépendamment des aspects juridiques, A_____ ne méritait aucun bonus pour l'année en question, dans la mesure où il s'était révélé essentiellement motivé par ses seuls intérêts pécuniaires pourtant déjà abondamment satisfaits.

En tout état, tant le contrat de travail que le Règlement du personnel prévoyaient qu'aucun bonus ne serait versé en faveur de l'employé en cas de résiliation du contrat de travail par quelque partie que ce soit avant la date de paiement, condition qui était réalisée en l'espèce.

Sur ce dernier point, les allégations de A_____ relatives à un licenciement abusif étaient dépourvues de tout fondement. Aucune pièce au dossier n'illustre une telle résiliation prétendument abusive. A_____ était au contraire resté parfaitement muet durant l'intégralité du délai de congé de plus d'un an ainsi que durant près d'une année après son licenciement et n'avait, durant cette période, jamais contesté d'une quelconque manière son licenciement ou les prétendues raisons de celui-ci.

En définitive, il apparaissait que A_____ n'avait pas droit à un bonus pour l'année 2014.

c. Par réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

A_____ s'est encore prévalu du principe de l'égalité de traitement alléguant qu'il n'avait lui-même reçu aucun bonus relatif à l'année 2014 alors que ses collaborateurs directs, membres comme lui du Comité exécutif du Groupe, avaient été récompensés du travail effectué. Il en résultait une violation du droit à l'égalité de traitement.

B_____ HOLDING a répondu qu'il s'agissait de ne pas confondre la situation de A_____ avec celle d'autres employés - lesquels avaient été pour la plupart engagés par d'autres sociétés non parties à la procédure - dès lors que la situation salariale, plus particulièrement financière, de ce dernier était sans commune mesure avec celle des autres employés.

d. Lors de l'audience d'instruction du 27 mars 2019, le Tribunal a ordonné à B_____ HOLDING de produire le détail des bonus 2013 et 2014 versés à

I_____ seulement, au motif que les autres membres du Comité exécutif de la Holding n'étaient pas rémunérés par cette dernière. Il s'est, pour le surplus, réservé le droit d'ordonner une production complémentaire.

Par courrier du 2 mai 2019, B_____ HOLDING a informé le Tribunal que, s'agissant de 2014, sur la base de l'exercice 2013, elle n'avait pas versé de gratification, ni même de salaire à I_____, faute de lien contractuel avec celui-ci. S'agissant en revanche de 2015, sur la base de l'exercice 2014, elle lui avait octroyé un bonus se montant à 750'000 fr. bruts.

e. Le Tribunal a entendu les parties ainsi que plusieurs témoins lors des audiences de débats principaux des 7 et 20 mai, 5 et 20 juin, 9 juillet, 1^{er} octobre, 13 novembre 2019 et 27 janvier 2020.

B_____ HOLDING a comparu par le biais de plusieurs représentants, à savoir feu C_____, ancien président du Conseil d'administration, D_____, vice-présidente depuis le 6 septembre 2019, ainsi que J_____ et K_____, membres du Conseil d'administration.

e.a Du contexte

i) A_____ a expliqué qu'après les deux premières années qui avaient été très agréables et positives, la situation, à partir de 2014, avait été un peu plus compliquée en ce sens que D_____ s'était occupée de plus en plus de la direction exécutive et s'était immiscée dans l'opérationnel. Cela s'était finalement terminé en janvier 2015, lorsque feu C_____ lui avait clairement dit que la famille souhaitait reprendre les rênes et qu'il devait donc partir. Après vingt-deux années passées auprès d'une grande banque comme F_____, il était néanmoins parfaitement conscient qu'il fallait s'adapter à une structure familiale.

ii) Les représentants de B_____ HOLDING ont confirmé, d'une voix commune, que la situation s'était dégradée à compter 2014. Selon leurs propos, la situation s'était tendue et cela avait été palpable durant les Conseils d'administration. L'exécution du plan stratégique de restructuration, radicalisé par un nouveau consultant mandaté par A_____, avait été difficile et cela avait progressivement conduit à une perte de confiance. Les résultats n'avaient pas été obtenus, le plan avait "patiné" et A_____ n'avait pas la reconnaissance totale de ses équipes. Il régnait un climat assez délétère et une mauvaise ambiance. Feu C_____ et D_____ avaient attiré l'attention de A_____ sur les mauvaises relations qu'il entretenait avec le personnel et la mauvaise ambiance qui en résultait, exigeant plus de proximité avec ses équipes. A la rentrée 2014, les équipes ne croyaient plus dans le plan et les actionnaires n'avaient plus confiance. S'en était suivie la présence grandissante de feu C_____ et son épouse sur certains dossiers, notamment pour contrer l'exode de personnel auquel la Banque avait dû faire face. Selon D_____, la situation était devenue tellement tendue en 2014 qu'il avait

fallu qu'elle se montre un peu partout, alors qu'elle était quasiment invisible en 2012 et 2013.

e.b Des ingérences dans l'opérationnel

i) A_____ a exposé que D_____ avait souhaité participer à certaines séances du Comité exécutif. Il n'avait néanmoins pas cherché à modifier la gouvernance pour peu que chacun respecte son mandat. Elle était également intervenue avec feu C_____ lorsque des équipes de banquiers privés avaient quitté ou menacé de quitter la Banque en 2014 et ils avaient permis d'en retenir un bon nombre. Selon A_____, les départs des banquiers privés constituaient des accidents collatéraux à la mise en place d'un nouveau modèle. Ils étaient embêtants, mais ne constituaient pas une catastrophe dès lors qu'ils restaient modestes et entraient dans un renouvellement logique des équipes. Concernant l'"affaire américaine", D_____ avait précipité le changement d'avocat, ce qui avait failli provoqué la démission du responsable *compliance* du Groupe et de la Banque.

A_____ n'avait cependant pas porté à l'attention du Conseil d'administration les problèmes d'ingérence de D_____ car il ne souhaitait pas la mettre mal à l'aise vis-à-vis de son Conseil d'administration. Il s'en était en revanche ouvert régulièrement à certains membres du Conseil d'administration.

ii) D_____ a indiqué qu'il était fait grand cas de sa présence à trois séances du Comité exécutif du Groupe de juin à décembre 2014. A cet égard, elle rappelait que c'était à la demande de A_____ qu'elle y avait assisté en qualité d'invitée représentant l'actionnaire et vice-présidente du Conseil d'administration. A_____ était en effet affaibli et avait besoin de montrer le soutien dont il jouissait encore auprès du Conseil d'administration ou de l'actionnaire. Sa présence avait également été sollicitée par A_____ au forum des managers en juin 2014.

Selon les déclarations de feu C_____, l'organisation familiale du Groupe demandait parfois la présence de son épouse lors de rencontres avec des clients et/ou pour combler certains manques, le plus souvent à la demande de la direction. C'était le cas, par exemple, pour la communication en général ou l'affaire américaine.

J_____ et K_____ ont expliqué que le changement d'avocat recommandé par D_____ en faveur d'un cabinet américain avait été décidé par le Conseil d'administration et s'était avéré judicieux, puisqu'au début des négociations la Banque risquait une amende pouvant aller jusqu'à 500, voire 800 millions de francs et que le montant de 45 millions de francs finalement dû correspondait au minimum pour satisfaire le *Department of Justice* (DOJ). Au final, tout le monde avait reconnu que c'était une bonne option.

Concernant l'outil informatique, pour lequel A_____ s'est aussi plaint d'ingérence de la part de D_____, K_____ a expliqué que la présentation de L_____ (membre du Comité exécutif et responsable du dossier informatique) sur le changement de système informatique avait été jugée très décevante par tous les membres du Conseil d'administration. Suite à cela, il avait suggéré à D_____ d'impliquer un administrateur, ce qui avait débouché sur la nomination de M_____ par le Conseil d'administration de la Holding.

D'une manière générale, J_____ n'avait pas eu le sentiment que les actionnaires aient entravé l'action de A_____. Selon K_____, la répartition des rôles entre les actionnaires, le Conseil d'administration et la direction était évidente et bien comprise de tous. Le suivi effectué par les actionnaires lui avait paru tout à fait salubre et non intrusif; il était normal qu'ils prennent les décisions importantes utilement. Pour sa part, il considérait qu'il pouvait participer activement aux décisions du Conseil d'administration sans que les décisions ne soient imposées par les actionnaires. A_____ ne s'était jamais plaint auprès du Conseil d'administration ou de lui-même d'intrusions de la part de D_____. Il aurait pourtant été normal qu'un haut dirigeant vienne évoquer ce genre de difficultés devant le Conseil d'administration s'il les avait rencontrées.

iii) Entendu en qualité de témoin, I_____, ancien directeur adjoint de B_____ HOLDING, a déclaré qu'il était exact que durant l'année 2014, D_____ était intervenue de manière progressive dans la marche des affaires, notamment lors du licenciement du responsable de la banque privée, du choix du représentant au DOJ ou encore dans le choix de l'outil informatique. Il était également exact que D_____ convoquait des collaborateurs répondant normalement à A_____ ou à lui-même. Il n'en était informé qu'après et indirectement, soit par des bruits de couloir, soit par les conséquences des informations livrées par ces collaborateurs.

De ce qu'il avait pu constater, il était arrivé à D_____ d'intervenir au comité de direction sur des activités opérationnelles, et cela progressivement durant l'année 2014 avec un point culminant au départ de A_____ le 15 janvier 2015 selon ses souvenirs. Au demeurant, il était vrai que D_____ avait participé à plusieurs séances du Comité exécutif. A cet égard, il supposait qu'elle en avait émis le souhait et que par courtoisie, A_____ l'avait conviée. Les interventions de D_____ lors de ces séances portaient à la fois sur l'opérationnel et sur la stratégie. Elle apportait sa vision de la banque avec ses valeurs familiales, mais elle évoquait aussi l'opportunité de localiser des succursales dans tels ou tels pays et remontait des plaintes d'employés qui s'étaient adressés à elle. Il était très difficile de s'opposer à la volonté d'un actionnaire de vouloir participer ponctuellement à ces comités et cela restait positif jusqu'à un certain point, mais au-delà, il était évident que cette dernière cherchait à imposer sa vision.

D_____ avait exigé le départ immédiat de deux collaborateurs. Elle avait également exercé de fortes pressions pour que soit licencié un dénommé N_____, qu'elle n'appréciait pas, et avait été fort mécontente de la résistance que A_____ et lui-même avaient manifestée. Il était également vrai que A_____ s'était opposé au licenciement du dénommé O_____, dont le départ aurait généré de grosses pertes vu l'ampleur de son portefeuille, ce qui avait provoqué de fortes tensions.

Enfin, I_____ a indiqué que le projet informatique représentait un enjeu très important pour le Groupe puisqu'il s'agissait à long terme d'équiper l'ensemble du Groupe, ce qui finirait par se chiffrer en dizaines de millions de francs. Il avait décidé de quitter le Groupe B_____ le 1^{er} juin 2015 suite à l'inimitié de D_____ à son égard, consécutive à son soutien à la solution d'outsourcing du programme informatique entre autres.

iv) Entendu en qualité de témoin, P_____, responsable juridique du Groupe B_____ jusqu'en février 2019, a indiqué, sans pouvoir se prononcer sur les intentions de D_____ sur la gouvernance de l'entreprise, que sa présence à des séances du Comité exécutif relevait de l'opérationnel ou de son rôle de représentant de l'actionnaire principal dans la mesure où il s'agissait d'une question de droit. Confirmant qu'elle était intervenue dans le cadre du changement des équipes d'avocats dans l'affaire américaine, il considérait que ce changement de représentant légal avait été salubre et il ne pouvait que remercier D_____ pour cela, expliquant qu'ils n'avaient pas d'autre solution toute faite avant son intervention. Il n'avait pas été choqué ou surpris que D_____ intervienne dans ce dossier, vu son importance pour la Banque. Il ne se souvenait en revanche pas que D_____ soit intervenue dans le processus lié à l'acceptation d'un certain client russe, bien que cela lui soit arrivé pour d'autres clients prospects importants.

v) Entendue en qualité de témoin, Q_____, assistante de direction de A_____ au moment des faits, a déclaré qu'en parcourant les agendas de certains collaborateurs, elle s'était rendue compte que A_____ n'était pas convié à des réunions auxquelles, à son sens, il aurait dû l'être. Bien que les réunions en question n'aient pas comporté d'ordre du jour et n'aient a priori rien eu de suspect, il lui semblait néanmoins bizarre que le patron du Groupe n'ait pas été convié à certaines de celles-ci. A titre d'exemple, elle a cité une réunion qui s'était organisée avec un cabinet de fusions-acquisitions qui cherchait à se vendre, sans que A_____ n'en soit informé. Dès qu'il en avait eu connaissance, il avait par la suite été convié. Il y avait également eu de nombreuses réunions avec la directrice de la communication du Groupe, sans que A_____ n'y soit convié. Surprise, elle avait attiré l'attention de ce dernier sur ces réunions. Plus loin dans ses déclarations, elle a toutefois déclaré qu'à sa connaissance, A_____ ne participait pas aux réunions de communication entre 2012 et 2014. Les séances du Comité

exécutif étaient, quant à elles, organisées par A_____, auxquelles il avait convié D_____ à une ou deux reprises.

e.c Du déménagement à G_____

i) A_____ a précisé les conditions de son déménagement à G_____, qui avait causé semble-t-il des soucis au sein du Groupe B_____. Lors de sa prise d'emploi en 2012, sa famille était basée à H_____, puis dès septembre 2013 à G_____. Le Groupe B_____ voulant accélérer sa croissance au Royaume-Uni, il avait trouvé opportun de s'y domicilier dès avril 2014 et d'y travailler un jour par semaine. Les quatre autres jours de la semaine, il continuait à travailler à Genève. Il bénéficiait d'un statut de « résident non domicilié », mais ce n'était pas des considérations fiscales qui l'avaient décidé à déménager. Afin d'écarter certains reproches formulés à son égard, il confirmait avoir payé lui-même les honoraires d'avocats liés à son déménagement. Il affirmait en outre avoir prévenu D_____, le réviseur de la Banque ainsi que différents managers du Groupe de son déménagement à G_____. Tout avait été préparé pour que cela ne pose aucun problème. Son déménagement n'avait pas été porté à l'ordre du jour d'un Conseil d'administration, mais il s'en était néanmoins ouvert à plusieurs de ses membres. C'était par ailleurs le réviseur de la Banque qui avait établi son *ruling fiscal*. Il y avait eu plusieurs discussions avec des responsables de la Banque au sujet du déplacement d'un CEO au sein du Groupe, de sa domiciliation fiscale ainsi que de tous les aspects juridiques y afférents. Rien n'avait été fait en cachette.

ii) D_____ et K_____ ont indiqué avoir appris le déménagement de A_____ à la fin du mois de septembre 2014 (respectivement à la fin de l'été ou début de l'automne 2014). D'après les explications de K_____, ce déménagement avait été fait sans consulter les organes de la Banque, ni de la Holding. Or, selon J_____, le départ pour G_____ de A_____ revenait à "délocaliser" un CEO d'une banque importante, de sorte qu'il était clair que cela aurait dû être débattu au sein de Conseil d'administration avant même de demander aux réviseurs internes et externes de travailler sur les aspects fiscaux. Il était par ailleurs d'usage que le patron du Groupe soit domicilié à Genève, D_____ et son époux ayant toujours exigé des dirigeants du Groupe qu'ils y soient domiciliés. K_____ a ajouté que le changement de domicile de A_____ avait amené des supputations au sein du Conseil d'Administration sur ses raisons et il était perçu une prédominance de ses intérêts personnels et non professionnels. Quant aux activités du Groupe B_____ à G_____ en 2014, elles ne justifiaient en rien la domiciliation du CEO. Pour D_____, ce déménagement avait constitué la goutte de trop, non seulement pour elle-même, mais aussi pour son époux et pour l'ensemble du Conseil d'administration. Cela venait s'ajouter à toute une série de dysfonctionnements. Feu C_____ et K_____ ont confirmé que le départ pour G_____ de A_____ avait contribué à la perte de confiance envers ce dernier.

iii) Selon les témoins Q_____, I_____ et P_____, le déménagement de A_____ à G_____ n'avait pas eu de répercussion sur son implication dans les affaires ni sur son travail, bien qu'il ait été un peu moins présent aux yeux de P_____.

e.d Des résultats obtenus

i) A_____ a exposé que le plan stratégique qu'il avait présenté au cours de l'année 2012 (cf. let. C.A.f ci-dessus) était un plan ambitieux qui avait donné la trajectoire à suivre, laquelle avait perduré même après son départ. Plusieurs éléments imprévus, tels que la disparition du secret bancaire, le coût de la pérennisation du Groupe - qui avait certes été identifié dans le rapport E_____ mais pas chiffré - le marché qui n'avait pas été favorable ou encore le programme américain qui avait nécessité le doublement des effectifs de contrôle, avaient fait qu'au moment de son départ, les objectifs annoncés n'étaient peut-être pas en phase d'être réalisés. Le Conseil d'administration ne leur avait toutefois jamais demandé d'infléchir la trajectoire du plan ou d'en modifier les objectifs, ni d'en repousser les délais. Le Conseil d'administration ne leur avait jamais fait de reproches.

ii) D_____ a indiqué que les chiffres annoncés dans le plan stratégique n'avaient pas été atteints et que le Conseil d'administration avait attiré l'attention de A_____ sur l'écart grandissant entre les budgets et les chiffres réalisés. Sur la trentaine de projets du plan stratégique, il avait fallu se rendre à l'évidence, en 2014, qu'une grande partie avait été "mise au placard", ce qui à son sens n'aurait jamais dû arriver et qu'un CEO ne devait pas laisser faire.

K_____ a exposé que l'intégration telle que souhaitée dans le plan avait été mal communiquée et surtout mal perçue par les équipes de production et les *relation managers*. Du point de vue de l'intégration informatique, c'était quasiment inexistant. Au niveau du Conseil d'administration, il avait été ressenti à cette époque une tension élevée au sein du Groupe. Les reproches qui avaient pu être formulés à l'encontre de A_____ étaient de trois ordres : le retard dans l'exécution du plan, une certaine déception au niveau des performances chiffrées mais surtout du point de vue de l'actionnaire principal, un manque de visibilité et de proximité managériales. Un changement managérial apparaissait nécessaire, ce qui était partagé par les membres du Conseil.

En définitive, J_____ a exposé qu'à fin 2014, le constat avait été clair; compte tenu du manque de confiance tant des actionnaires que des équipes, du manque de résultats ainsi que du déménagement de A_____ à G_____, il était devenu évident pour tout le monde que cela ne pouvait pas continuer. Le licenciement en janvier 2015 de A_____ était donc inéluctable.

iii) Le témoin I_____ a indiqué que les travaux de restructuration du Groupe B_____ menés par A_____ étaient bien avancés en 2014. Selon lui, toutes les restructurations en profondeur amenaient leurs lots de mécontentements et de déceptions. Ce mécontentement touchait particulièrement les banquiers. S'agissant de la position des actionnaires vis-à-vis des restructurations menées par A_____, elle était variable, tantôt un soutien évident, tantôt des critiques acerbes, notamment lorsque le mécontentement des employés remontait jusqu'à eux. Ponctuellement, lors des Conseils d'administration de la Banque ou de la Holding, des reproches avaient été émis par certains administrateurs à l'encontre du plan de restructuration. Cela concernait principalement des regrets sur l'ancienne façon de procéder.

Ces déclarations ont été confirmées par P_____. Selon ce dernier, si le plan stratégique avait certes été critiqué par certains banquiers, il ne se souvenait pas qu'il n'ait pas été soutenu. Il n'avait jamais assisté à un Conseil d'administration où il avait été discuté de l'adoption du plan stratégique, ni où il aurait été décidé de s'en écarter ou de le désavouer en tout ou partie. Dès l'été 2014, il avait remarqué que D_____ n'était plus des plus amènes envers A_____. Ce dernier était toutefois resté professionnel et avait assuré ses activités jusqu'à son départ. Après le départ de A_____, il y avait eu une période où son action avait été critiquée comme dans bien des entreprises lorsque le CEO partait, mais par la suite, un projet allant dans le sens du plan stratégique, à savoir séparer les activités de gestion et de conseils, avait été mis en place.

e.e Du licenciement

i) A_____ a indiqué qu'il lui était difficile de dire s'il aurait été licencié en se comportant différemment, à savoir de manière plus docile. Selon lui, le problème était simplement que D_____ et lui-même s'étaient retrouvés avec un poste pour deux et que lorsque l'actionnaire interagissait directement avec certains employés, ceux-ci ne le reconnaissaient plus comme autorité hiérarchique et allaient s'adresser directement à D_____.

ii) Feu C_____ a exposé que, lors d'une entrevue du 9 janvier 2015, il avait prévenu A_____ du fait que le Conseil d'administration allait mettre fin à ses rapports de travail. Il n'était jamais aisé de procéder à ce genre d'annonce et aucune critique personnelle n'avait été formulée à l'égard de A_____ dans ce contexte. Cette décision ne faisait pas suite à des difficultés survenues entre A_____ et D_____ ou lui-même, mais découlait de toute une série de problèmes avec les collaborateurs ou avec les équipes qui n'étaient plus d'accord avec le directeur.

Une longue réflexion avait été menée sur le remplacement de A_____. A cet égard, tant une nomination à l'interne qu'un recrutement à l'externe avaient été

envisagés, mais finalement la nomination de D_____ était apparue comme évidente, cela aux fins de marquer le renforcement familial et également de préparer le futur. Une figure féminine était en effet souhaitée dans la mesure où la relève au sein de la famille C_____/D_____ serait indéniablement féminine, l'actionnaire principal et son épouse ayant quatre filles. La nomination de D_____ avait également été motivée par le fait que plusieurs équipes de banquiers étaient courtisées et qu'une certaine stabilité devait être apportée au fonds de commerce.

Ces propos ont été confirmés par J_____ et K_____. Ce dernier a ajouté que le poste en question lui avait été proposé par D_____, mais qu'il l'avait toutefois refusé en raison de son âge proche de la retraite. Lui-même n'avait pas vu dans la nomination de D_____ à la tête du Groupe un plan de prise de pouvoir, mais plutôt l'exécution d'un devoir familial. Il en voulait pour preuve sa proposition initiale de lui confier ce rôle. Pour sa part, J_____ a indiqué qu'il était rapidement apparu qu'il n'y avait pas de possibilité de promotion interne et qu'il était difficile d'identifier des candidats extérieurs valables et disponibles. Dans ce contexte, il avait alors semblé évident que feu C_____ et D_____ reprennent les rênes aux fins de remobiliser les employés.

e.f Des clauses contractuelles

S'agissant des clauses du contrat de A_____, J_____ a déclaré qu'il avait lui-même négocié les conditions de la venue de ce dernier avec l'intéressé, étant précisé que le contrat avait été rédigé par un avocat genevois externe.

i) Concernant le bonus d'entrée, J_____ a expliqué qu'il correspondait à la compensation du bonus que A_____ perdait en quittant son précédent employeur, ce qui a été confirmé par A_____.

ii) Concernant le bonus, J_____ a expliqué qu'un bonus était toujours lié à une continuité managériale. S'agissant des missions confiées à A_____, elles s'élevaient au nombre de deux. La première était de reprendre la direction générale de la Banque et la seconde d'unifier le Groupe pour en prendre progressivement la direction générale.

Il a souligné qu'il n'avait jamais eu connaissance, ni au sein de la Holding ou de la Banque ni d'aucune autre société qu'il avait administrée ou dirigée, d'une pratique de versement de bonus en cas de départ, que ce départ soit volontaire ou provoqué. Dans le présent cas, la clause d'exclusion du bonus en cas de licenciement avait été préalablement convenue et avait été appliquée.

I_____ a indiqué qu'en sa qualité de membre du Comité exécutif du Groupe B_____, il percevait une rémunération fixe de 650'000 fr. assortie d'un bonus qui pouvait aller jusqu'à 1'500'000 fr. Il avait effectivement quitté le Groupe en 2015,

mais avait perçu un bonus pour l'année 2014, étant précisé qu'il avait donné sa démission en juin 2015 après le paiement du bonus qui intervenait en mars. Son bonus s'était monté initialement à la moitié de celui de l'année précédente, puis avait été augmenté de 450'000 fr. à la suite d'une conciliation par-devant la Juridiction des prud'hommes, fin 2015 ou début 2016.

iii) Concernant l'indemnité de départ, J_____ a expliqué qu'elle avait été fermement exigée par A_____ car, selon les termes de celui-ci, dans une entreprise familiale, on pouvait être remercié abruptement contrairement à ce qui se passait dans les grands groupes. Il semblait dès lors important à A_____ que les conditions d'un éventuel départ soient fixées à l'avance et n'engendrent, cas échéant, aucune discussion. Aucun autre salarié du Groupe B_____ n'avait toutefois bénéficié d'une telle clause.

I_____ a, pour sa part, confirmé que son contrat avec la Holding ne comportait pas de clause d'indemnité de départ. A l'époque, il n'était d'ailleurs pas au courant que A_____ était au bénéfice d'une telle clause.

A_____ a exposé que le montant qu'il avait touché à ce titre visait à pallier un éventuel préjudice. Or, préjudice il y avait eu, puisque s'il avait bien retrouvé un emploi auprès de son ancien employeur, à savoir F_____, il n'avait plus la position de *Group General Manager*. Il était membre d'un Comité exécutif métier et sa rémunération oscillait autour de 1'000'000 Euros par an contre 2'000'000 à 2'500'000 Euros à l'époque. Enfin, son actuel contrat de travail avec F_____ ne prévoyait pas de « *buy out bonus* ».

Concernant le montant de l'indemnité de départ, A_____ a expliqué qu'il s'agissait de lui garantir une année de rémunération, ce qui constituait la fourchette basse pour son type de poste. Dans la mesure où il n'avait pas de garantie des bonus futurs ("n'ayant pas de garantie des bonus futurs"; cf. pv d'audience du 20 mai 2019, p. 6), il avait été convenu de prendre en compte une année de rémunération fixe - à savoir 2'200'000 fr. plus la fourchette basse du bonus qui lui avait été garanti pour la première année à hauteur de 2'000'000 fr. - soit 4'200'000 fr. au total.

J_____ a encore ajouté que le passage de A_____ de la Banque à la Holding avait suivi le plan de mise en conformité tel que prévu. Mais cela avait toutefois été précipité en 2014 avec l'adoption de la loi Minder - qui prévoyait de limiter certaines rémunérations excessives dans les entreprises cotées en bourse - afin que le contrat de A_____ soit rattaché à la Holding, entreprise familiale non cotée à laquelle la nouvelle loi ne s'appliquait pas, et ainsi éviter que la clause de séparation (indemnité de départ), dont il était le seul bénéficiaire dans tout le Groupe, devienne illégale. Il en voulait pour preuve que A_____ avait été le seul avec I_____ dont la rémunération avait été prise en charge par la Holding, les

autres membres du Groupe B_____ continuant à être rémunérés par les autres entités du Groupe. Lors de la même audience, A_____ a contesté que son passage de la Banque à la Holding en avril 2014 ait été motivé par la protection de sa clause de départ.

f. Lors des audiences des 9 juillet et 13 novembre 2019 et par courriers des 9 juillet et 9 décembre 2019, A_____ a renoncé à l'audition de ses autres témoins.

g. A l'audience du 4 février 2020, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives.

h. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a, préalablement, rejeté la production de pièces et l'audition des témoins supplémentaires de A_____, s'estimant suffisamment renseigné pour trancher le litige sur la base des éléments figurant au dossier. De plus, s'agissant de la production de pièces, le Tribunal ne pouvait ordonner à B_____ HOLDING de produire des documents en relation avec des personnes qu'elle n'employait pas directement et avec lesquelles elle ne présentait donc aucun lien contractuel.

Au fond, le Tribunal a considéré que le bonus pour l'année 2014 représentait une gratification facultative, octroyée à la discrétion de l'employeur.

Se livrant à une interprétation des dispositions contractuelles, le premier juge a retenu que celles-ci illustraient en effet, de par ses termes et ses critères d'application aussi larges que non exhaustifs, le caractère discrétionnaire de la gratification. Ce constat était corroboré par les déclarations de A_____ qui avait lui-même reconnu qu'il n'avait pas de garantie des bonus futurs. De plus, le bonus d'entrée en 2012, qui avait pour vocation de remplacer le bonus qui ne lui avait pas été versé par son ancien employeur en raison de sa démission, reflétait la pratique usuelle en matière de bonus au sein des banques, ce que A_____ ne pouvait ignorer de par ses fonctions directoriales. Il avait d'ailleurs entendu pallier ce problème en négociant une indemnité de départ qui visait précisément à lui assurer un bonus, indépendant de tout critère d'appréciation, en cas de résiliation des rapports de travail. Partant, on ne pouvait déduire de l'ensemble de ces éléments que les parties étaient tombées d'accord sur le versement d'un bonus quant à son principe. Au contraire, il apparaissait que les parties avaient réservé tant le principe que le montant du bonus, de sorte que, contractuellement, A_____ ne disposait d'aucun droit à une gratification.

Par ailleurs, le principe du critère de l'accessoriété ne trouvait pas application en l'espèce, compte tenu du très haut revenu de A_____.

Enfin, A_____ ne pouvait se prévaloir d'une violation du principe de l'égalité de traitement. En effet, il ne se trouvait pas dans une situation comparable aux autres

membres du Comité exécutif, dont seul I_____ était du reste employé par B_____ HOLDING, dès lors qu'ils n'avaient pas le même niveau de responsabilités, ni la même rémunération, ni les mêmes avantages.

En conséquence, A_____ ne disposait d'aucun droit à une gratification. Il n'y avait dès lors pas lieu d'examiner plus en avant l'argumentation déployée par ce dernier dans le cadre de ses écritures, puisque celle-ci était fondée sur la prémisse erronée que le bonus était dû contractuellement, à tout le moins dans son principe.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce.

A teneur de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être « écrit et motivé » et introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée.

La motivation de l'appel doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée. La partie appelante ne peut pas simplement renvoyer à ses moyens de défense soumis aux juges du premier degré, ni limiter son exposé à des critiques globales et superficielles de la décision attaquée. Elle doit plutôt développer une argumentation suffisamment explicite et intelligible, en désignant précisément les passages qu'elle attaque dans la décision dont est appel, et les moyens de preuve auxquels elle se réfère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4).

- 1.2** L'acte d'appel a été interjeté dans le délai utile auprès de l'autorité compétente.

Contrairement à ce que soutient l'intimée, il satisfait aux conditions de motivation. Bien que l'appelant expose davantage sa propre appréciation en développant ses griefs les uns après les autres qu'il n'attaque la décision querellée, l'on comprend de manière suffisamment compréhensible ce qu'il reproche au premier juge et les modifications qu'il souhaite apporter à la décision entreprise. Dans un chapitre liminaire ("Ordre des griefs"), il expose, en effet, les différents points qui sont contestés, à savoir la qualification du bonus telle que retenue par le Tribunal et le principe de l'égalité de traitement qui, selon lui, aurait été violé. Il reproche également au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur le caractère abusif du licenciement, alors même que ce point ferait échec à la clause contractuelle prévoyant la déchéance du droit au bonus. Puis, il développe, de manière suffisamment intelligible, les motifs pour lesquels il désapprouve les solutions consacrées par le premier juge.

L'appel est ainsi recevable.

1.3 A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence *ratione loci* des tribunaux genevois (art. 19 CL et 15 LDIP) ni l'application du droit suisse (art. 121 LDIP).

1.4 Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

1.5 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Elle contrôle en particulier librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

2. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le bonus était purement discrétionnaire, soutenant que celui-ci était dû selon le contrat.

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

Le Tribunal fédéral a résumé dans plusieurs arrêts récents l'ensemble de sa jurisprudence relative aux bonus. Il en résulte qu'il faut bien distinguer entre les trois cas suivants : (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et les références citées).

2.1.1 On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur. Il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2.).

2.1.2 En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas n° 2 et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la

prestation du travailleur. Le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1).

Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant. Il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.1).

Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative : le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

Dans ce dernier cas, il faut encore examiner si le bonus revêt un caractère accessoire par rapport au salaire de base, étant rappelé que la gratification ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur et doit rester un élément accessoire du salaire, ne pouvant aller au-delà d'un certain pourcentage du salaire de base convenu (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; 129 III 276 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 5.3). L'application du principe de l'accessoriété peut ainsi enlever toute portée à la réserve et le bonus peut devoir être requalifié en salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessoriété ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens et supérieurs, à l'exclusion des très hauts revenus, équivalents à cinq fois (5x) le salaire médian suisse (secteur privé), soit, pour l'année 2009 (à titre d'exemple), un montant de 354'000 fr. (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.4; 3.1.4.1 et 3.1.4.2).

2.1.3 La gratification peut également résulter, pendant la durée des rapports de travail, d'actes concluants et par conséquent être considérée comme convenue, si par exemple un certain montant a été versé de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives (ATF 129 III 276 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 du 20 septembre 2019, consid. 3.2.1; 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5. 2. 1; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.1).

De même, il a été admis par exception que, en dépit d'une réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée. Il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3). La même conclusion

s'impose lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3.2.2; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.2).

2.1.4 Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), selon les règles générales d'interprétation qui prévoient de procéder, en premier lieu, à une interprétation subjective avant une interprétation objective (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 4; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 5.1 et 5.2).

2.2 En l'espèce, il n'est à juste titre pas contesté que le bonus réclamé par l'appelant constitue une gratification (cas n° 2 et 3) et non un élément du salaire (cas n° 1). En effet, il ressort de l'art. IV du contrat de travail du 30 avril 2014 que le montant du bonus n'est pas d'emblée déterminé ou devrait l'être sur la base de critères prédéfinis sans aucune marge d'appréciation de l'employeur (objectivement déterminable). Au contraire, il est clairement stipulé que celui-ci est accordé "de manière discrétionnaire" par le Comité de rémunération en prenant en compte des critères quantitatifs et qualitatifs non exhaustifs ("notamment"). De plus, comme l'a relevé le Tribunal, les critères dont il est question (la progression des résultats, la collecte et la masse sous gestion, la déclinaison des valeurs familiales au sein du Groupe, la stabilisation et la cohésion du Groupe, le développement commercial ainsi que la créativité de nouveaux produits) sont de nature abstraite et non quantifiable, qui ne permettent pas en soi de déterminer le bonus.

2.2.1 Il convient ensuite d'examiner si l'appelant a le droit de percevoir ladite gratification (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3).

Alléguant se trouver dans un cas n° 2 tel que décrit par la jurisprudence susmentionnée, l'appelant soutient que la clause contractuelle relative au bonus, interprétée selon le principe de la confiance, lui conférerait un droit au bonus dans son principe.

La question est donc de savoir si les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus en n'en réservant que le montant. Pour répondre à cette question, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), en se fondant non seulement sur la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore sur le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des

parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. Ce n'est que lorsque la volonté subjective des parties ne peut être établie qu'il y a lieu de recourir, comme le suggère l'appelant, au principe de la confiance (interprétation 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 (cf. consid. 2.1.4 ci-dessus; ATF 141 III 407 consid. 4.1).

2.2.2 En l'occurrence, la terminologie utilisée dans la documentation contractuelle met explicitement en évidence le caractère facultatif du paiement d'un bonus. L'art. IV du contrat de travail prévoit que l'appelant est "éligible" au paiement d'un bonus, lequel est fixé "de manière discrétionnaire" par l'employeur. Quant au Règlement du personnel, il précise que le bonus "peut" être octroyé "sur base discrétionnaire" et qu'"en cas de décision d'octroi", il interviendra à la fin du premier trimestre. C'est à bon droit que le premier juge a tenu compte du Règlement, puisqu'il s'agit, dans la recherche de la volonté subjective des parties, de tenir compte de tous les indices susceptibles d'établir la volonté des parties. Ce document constitue un indice pertinent dès lors qu'il tend à préciser les termes du contrat et, en particulier, la question du bonus. Quoi qu'en dise l'appelant, le Règlement du personnel abonde dans le même sens que le contrat de travail et ne fait que renforcer le caractère discrétionnaire du bonus. On ne voit dès lors pas en quoi le premier juge aurait, comme le soutient l'appelant, privilégié le Règlement au détriment du contrat de travail. Ainsi, les termes employés et la répétition du caractère facultatif dans la documentation contractuelle ne laissent que peu, voire aucune place pour une autre interprétation, ce d'autant plus que l'appelant est, de par ses fonctions directoriales exercées depuis plusieurs années, rompu aux affaires et familier avec la question des bonus.

A cet égard, il sied de relever que les contrats de travail successifs de l'appelant employaient une terminologie précise relative au bonus. Ainsi, l'art. IV du premier contrat au sein de l'entité Suisse, datant du 1^{er} avril 2012, utilisait le terme de "rémunération variable", tandis que la clause du contrat du 30 avril 2014 prévoit un "bonus discrétionnaire", marquant ainsi clairement une distinction quant à la nature du bonus et à son caractère facultatif.

Contrairement à ce que prétend l'appelant concernant la démarche prévue par la clause contractuelle, l'intimée conservait une marge d'appréciation dans l'octroi du bonus, quand bien même les objectifs énumérés à l'art. IV étaient atteints. Le contrat prévoit à cet égard que le bonus est "fixé de manière discrétionnaire en prenant en compte des critères quantitatifs et qualitatifs". Cette formulation suggère en effet que l'intimée demeurait libre d'accorder un bonus d'après une appréciation globale des critères quantitatifs et qualitatifs exhaustifs. Le bonus ne

dépendait dès lors pas seulement de l'atteinte des différents critères énumérés, mais aussi de l'appréciation subjective de l'employeur. Partant, on ne peut inférer des critères cités ni de la fourchette comprise entre 0 fr. - soit aucun bonus - et 3'000'000 fr., qui se rapporte à la fixation du montant du bonus, un droit quant au principe du bonus. Par ailleurs, on ne saurait déduire du fait que l'intimée disposait d'une "entière discrétion" pour allouer un montant allant au-delà du plafond de trois millions de francs qu'*a contrario* elle était privée de tout pouvoir discrétionnaire quant à l'octroi d'un bonus compris dans la fourchette précitée.

Le fait que le contrat prévoit que le bonus "ne sera pas dû si le contrat a été résilié par l'une ou l'autre des parties" ne permet pas non plus de conclure, contrairement à l'avis de l'appelant, qu'il serait *a contrario* dû lorsque les circonstances d'une résiliation ne sont pas réalisées. Cette interprétation soutenue par l'appelant va d'ailleurs à l'encontre d'autres clauses contractuelles, dont celle contenue dans le Règlement du Personnel qui stipule que le versement d'un bonus, même répété, ne crée aucun droit pour le travailleur. En effet, cette clause de réserve n'aurait aucun sens si le bonus était de toute façon dû dans son principe.

De plus, l'appelant a lui-même expressément déclaré en audience qu'il n'y avait pas de garantie des bonus futurs, raison pour laquelle il avait négocié que l'indemnité de départ comprenne, en plus de sa rémunération annuelle, un montant de deux millions de francs correspondant à la fourchette basse du bonus. L'appelant reconnaît ainsi que le bonus n'était pas "garanti", en d'autres termes qu'il n'était obligatoire quant à son principe.

L'indemnité de départ tend elle aussi à confirmer le caractère facultatif de la gratification. En effet, à teneur du contrat de travail, cette indemnité correspond à la rémunération annuelle brute de l'appelant et à son bonus pour l'année en cours. A cet égard, l'appelant a déclaré que le bonus n'étant pas garanti, le montant avait été fixé d'avance à 2'000'000 fr. à ce titre. Ces propos sont corroborés par J_____, qui a lui-même négocié les conditions d'engagement de l'appelant, et D_____, lesquels ont expliqué que cette clause avait été fermement exigée par l'appelant dans le but que ses conditions de départ soient fixées à l'avance et n'engendrent aucune discussion le moment venu. Or, si, comme le soutient l'appelant, le bonus était dû contractuellement, il n'aurait pas eu à négocier un montant à ce titre et encore moins un montant équivalent, selon ses propres termes, à la fourchette basse du bonus. Au vu de ces circonstances, il faut admettre, avec le Tribunal, que l'indemnité de départ exigée par l'appelant visait précisément à lui assurer un bonus, qui n'était pas garanti, en cas de résiliation des rapports de travail. Les explications de l'appelant, selon lesquelles l'indemnité de départ était destinée à compenser les inconvénients résultant du licenciement, en particulier la diminution de salaire en cas de nouvel emploi moins bien rémunéré - et non à lui assurer un bonus -, qui ne reposent du reste que sur ses propres allégations sans trouver de fondement dans le dossier, n'emportent pas conviction.

Dans un tel cas, il aurait en effet suffi aux parties de mentionner le montant de 4'200'000 fr. sans se référer au montant de la rémunération de l'appelant et, en particulier, du bonus pour l'année en cours.

Enfin, l'appelant se méprend sur la motivation du Tribunal lorsqu'il prétend que le premier juge aurait nié le droit au bonus au motif qu'il était déjà inclus dans l'indemnité de départ. Après examen de l'ensemble des circonstances, le Tribunal est parvenu, à raison, à la conclusion que le bonus était une gratification discrétionnaire. Par conséquent, elle n'était pas due en raison de son caractère facultatif et non pas en raison du fait qu'elle était "absorbée" par l'indemnité de départ. La jurisprudence dont il se prévaut concernant la distinction entre le bonus et l'indemnité de départ ne lui est donc d'aucun secours sur ce point.

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

2.3 Pour le surplus, aucune des exceptions admises par la jurisprudence relatives à une gratification convenue tacitement n'est réalisée, à savoir le versement d'un montant de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives ou le versement pendant des décennies en dépit d'une clause de réserve. L'intimée n'a, en effet, versé aucune gratification durant l'entier des rapports de travail, étant rappelé que les deux seuls bonus perçus par l'appelant lui ont été versés par son précédent employeur au sein du Groupe B_____ sur la base d'un contrat de travail distinct.

L'appelant ne soulève, au demeurant, aucun grief à cet égard.

Il n'est pas non plus contesté que le critère de l'accessorité ne s'applique pas en l'espèce, compte tenu du très haut revenu de l'appelant, qui pour l'année 2014, est largement supérieur à cinq fois le salaire médian suisse.

En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié le bonus comme étant une rémunération discrétionnaire, celui-ci relevant du cas n° 3 tel que décrit par la jurisprudence susmentionnée.

- 3.** L'appelant fait valoir son droit au bonus pour l'année 2014 en se fondant sur le principe de l'égalité de traitement.

3.1 Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement. Selon ce principe, l'employeur doit, dans l'attribution du bonus, traiter de manière égale les travailleurs se trouvant dans une situation semblable (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_651/2017

du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_172/2012 et 4A_174/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2).

Le principe de l'égalité de traitement des travailleurs ne s'applique que dans une mesure restreinte, en ce sens que des travailleurs ne doivent pas être privés de la gratification d'une manière arbitraire ou pour des motifs non pertinents (Message du Conseil fédéral du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations (Du contrat de travail) [FF 1967 II 249], p. 328).

Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_63/2007 du 6 juillet 2017 consid. 4.2).

3.2.1 En l'espèce, l'appelant fait tout d'abord grief au Tribunal de ne pas avoir examiné la question de l'égalité de traitement. Or, il ressort de la motivation de la décision querellée que le premier juge a statué sur ce point en retenant, après comparaison, que l'appelant et les autres membres du Comité exécutif ne se trouvaient pas dans une situation semblable, imposant à l'intimée de les traiter de manière comparable conformément au principe d'égalité de traitement (cf. jugement entrepris, p. 44-45).

Ce grief s'avère donc infondé.

3.2.2 L'appelant persiste à conclure ce qu'il soit ordonné à l'intimée de produire la liste des bonus 2013 et 2014 distribués aux membres du Comité.

Au vu des éléments figurant déjà au dossier, en particulier les nombreuses pièces versées par les parties, les dépositions des parties ainsi que des témoins, et compte tenu du fait que les chiffres avancés par l'appelant sur ce point ne sont pas contestés en tant que tels par l'intimée, la Cour s'estime suffisamment renseignée pour statuer. Il ne se justifie dès lors pas de donner suite aux conclusions préalables formées par l'appelant.

3.2.3 Reste à examiner le bien-fondé de la décision querellée ou si, comme le soutient l'appelant, une inégalité de traitement a été commise en l'espèce.

L'appelant prétend que les membres du Comité exécutif du Groupe, qui ont travaillé sous sa direction générale, ont reçu en 2014 une rémunération fixe comprise entre 547'000 fr. et 900'000 fr., et un bonus allant de 425'000 fr. à 1'800'000 fr. pour le plus élevé. La rémunération totale des membres s'est élevée à, respectivement, 2'700'000 fr., 1'521'000 fr., 2'150'000 fr., 2'079'000 fr. et 1'034'000 fr. Selon l'appelant, l'intimée a ainsi versé aux membres du Comité exécutif, dont il faisait partie, des bonus importants, souvent un multiple du salaire fixe, sans en réduire aucun à 0 fr., ce qui démontre que le travail du Comité exécutif a porté ses fruits et mérite donc récompense. Le fait qu'il n'a, pour sa part, pas reçu de bonus constituerait dès lors une violation du principe de l'égalité de traitement.

Il sied de rappeler que l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant le 13 janvier 2015 pour le 31 janvier 2016, ce dernier étant libéré de son obligation de travailler pendant toute la durée du délai de congé. Le contrat ayant pris fin à l'initiative de l'employeur, l'appelant a perçu une indemnité de départ de 4'200'000 fr., équivalant à sa rémunération annuelle (2'200'000 fr.) et au bonus pour l'année en cours (fixé d'avance à 2'00'000 fr.). Selon les déclarations de J_____, corroborées par celles du témoin I_____, aucun autre employé du Groupe n'était au bénéfice d'une telle clause. Comme vu ci-avant, il y a lieu de retenir que l'indemnité de départ visait à garantir le bonus à percevoir au moment de la résiliation des rapports de travail, soit celui relatif à l'année 2014 (cf. consi. 2.2.2).

Comme l'a constaté à bon droit le Tribunal, les autres membres du Comité exécutif n'avaient ni la rémunération, ni les mêmes avantages que l'appelant. Ce dernier bénéficiait en effet d'un salaire annuel de base au moins équivalent, voire supérieur à la rémunération totale, bonus compris, des autres membres, selon les chiffres avancés par l'appelant lui-même. De plus, il a perçu une année de rémunération pendant le délai de congé tout en étant dispensé de son obligation de travailler. Enfin et surtout, il était le seul à disposer d'une indemnité de départ qui lui garantissait non seulement une année de rémunération supplémentaire, mais également un montant équivalant à un bonus de 2'000'000 fr. Dans la mesure où cette indemnité était, dans le cas présent, précisément destinée à compenser l'absence de paiement d'un bonus et que le montant versé à ce titre est supérieur à celui perçu par les autres membres du Comité exécutif, il ne saurait y avoir de discrimination au détriment de l'appelant. On ne peut pas non plus conclure que l'appelant se soit trouvé dans une situation clairement moins avantageuse que les autres membres du Comité exécutif.

Par ailleurs, le cas de l'appelant se distingue de celui des autres membres du Comité exécutif en ce sens que son contrat de travail avait été résilié au moment du paiement du bonus, de sorte que la clause contractuelle qui prévoit, de manière explicite et sans ambiguïté, qu'aucun bonus n'est versé en cas de résiliation des

rapports de travail, était pleinement applicable (sur la validité de cette clause, cf. consid. 4.2 ci-après).

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

Infondé, ce grief sera rejeté.

4. Dans un dernier grief, l'appelant soutient que son licenciement serait abusif, rendant inopérante la clause contractuelle relative à la perte du droit au bonus en cas de résiliation des rapports de travail. Il reproche au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur cette question et de ne pas avoir instruit ses allégués portant sur le caractère abusif du congé.

Au vu des considérants qui précèdent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le bonus constituait une gratification facultative à la discrétion de l'intimée et que son non-paiement ne portait pas atteinte au principe de l'égalité de traitement. Ces motifs étaient dès lors suffisants pour rejeter la demande en paiement de l'appelant, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner la clause relative à la déchéance du droit au bonus. Partant, on ne saurait faire grief au Tribunal de ne pas avoir examiné plus en détail cette question. D'autre part, l'appelant ne peut prétendre que le Tribunal n'aurait pas correctement instruit la cause dans la mesure où il a lui-même renoncé à l'audition de ses témoins lors des audiences des 9 juillet et 13 novembre 2019 et par courriers des 9 juillet et 9 décembre 2019 et qu'il n'explique, pour le surplus, pas quels allégués n'auraient pas été instruits ni quel acte d'instruction sollicité n'aurait pas été mené.

Il n'y a dès lors pas lieu de renvoyer la cause au Tribunal pour complément d'instruction ou nouvelle décision.

Par surabondance, la demande en paiement aurait de toute manière due être rejetée en application de cette clause, car les arguments de l'appelant tendant à établir le caractère abusif de son licenciement ne sont pas convaincants au regard des développements qui suivent.

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

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

4.1.2 Est notamment abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

Un congé peut également être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées, arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2012 du 29 juin 2012 consid. 2.4).

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

4.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient, en premier lieu, concernant la validité de la clause prévoyant la suppression du bonus en cas de résiliation des rapports de travail, que le bonus était destiné uniquement à récompenser le travail effectué, de sorte qu'il ne peut être supprimé au motif que le contrat a été résilié, conformément à la jurisprudence susmentionnée (cf. 4.1.1). Cet argument ne convainc pas. En effet, les performances de l'employé n'étaient qu'un critère parmi

d'autres à prendre en compte dans la détermination du bonus. Figuraient également la stabilisation du Groupe, sa cohésion et son développement commercial, qui représentent des objectifs à long terme tendant à assurer une direction pour l'avenir et maintenir l'employé à son poste. A cet égard, J_____ a affirmé que le bonus était lié à une continuité managériale et qu'à ce titre, la mission confiée à l'appelant consistait à assurer la succession de la direction générale et à unifier le Groupe. L'appelant avait d'ailleurs été privé de son bonus pour les mêmes raisons lors de son départ de son précédent employeur alors qu'il occupait une fonction similaire de direction. Il s'ensuit que la clause contractuelle liée à la déchéance du droit au bonus n'est pas dépourvue de tout effet.

4.2.2 L'appelant prétend ensuite que ladite clause contractuelle serait, en tout état de cause, inopérante, motif pris que le congé serait abusif en raison du fait que l'intimée aurait multiplié des reproches infondés à son égard afin de se "débarrasser de lui" pour de "simples raisons de convenance personnelle". Il reproche à l'intimée, par le fait de son organe D_____, d'avoir joué un "double jeu" contraire à la bonne foi en s'immisçant dans son activité.

L'appelant allègue en particulier que D_____ aurait imposé des licenciements, participé à des séances du Comité exécutif dont elle n'était pas membre, pris part au processus d'acceptation de clients, intervenait directement auprès de ses subordonnés et s'est immiscée de manière agressive dans l'affaire américaine et dans la réorganisation informatique. Ces conflits de compétence ne pouvaient conduire qu'à une prise de distance de D_____, ou à son licenciement, ce qui s'est produit.

Quoi qu'en dise l'appelant, les exemples d'interventions de D_____ dans l'activité opérationnelle ne permettent pas démontrer une intention malveillante à son encontre ni le caractère abusif de son licenciement.

Il convient tout d'abord de relever que, selon les témoignages, D_____ est intervenue progressivement dans la marche des affaires à compter de 2014, lorsque le Groupe traversait une phase difficile de par la mise en œuvre du plan de restructuration qui engendrait une perte de confiance grandissante au sein du Groupe. Les membres du conseil d'administration de l'intimée entendus devant le Tribunal ont confirmé, de manière claire et concordante, qu'un climat délétère s'était installé à la rentrée 2014, les équipes ne croyant plus dans le plan stratégique et les actionnaires n'ayant plus confiance. Les explications de D_____, selon lesquelles sa présence à des séances du Comité exécutif, en qualité d'invitée représentant l'actionnaire et vice-présidente du Conseil d'administration, répondait à une demande de l'appelant lui-même dans le but de l'aider en montrant qu'il jouissait encore du soutien auprès du Conseil d'administration ou de l'actionnaire, paraissent crédibles compte tenu de l'ambiance générale au sein du Groupe à cette époque. Par ailleurs, si ses

interventions lors de ces séances portaient sur des questions opérationnelles, elles se rapportaient également à la stratégie globale relevant de son rôle de représentante de l'actionnaire principale, selon les témoins I_____ et P_____. Il s'ensuit que la présence de D_____ à certaines séances du Comité exécutif se justifiait, à tout le moins en partie, par ses fonctions et répondait à un besoin de l'entreprise et de l'appelant.

S'agissant des dossiers sur lesquels D_____ est intervenue, il ressort des témoignages qu'il s'agissait d'enjeux primordiaux pour l'ensemble du Groupe, compte tenu des conséquences financières auxquelles celui-ci était exposé, à savoir une perte potentielle de 3 milliards de francs en ce qui concerne le départ des banquiers privés, une amende pouvant aller jusqu'à 500, voire 800 millions de francs en ce qui concerne l'affaire américaine ou encore un investissement de plusieurs dizaines de millions de francs pour l'outil informatique. Les interventions de D_____ se sont d'ailleurs révélées bénéfiques pour le Groupe dès lors qu'elle a fortement contribué à retenir un bon nombre de banquiers privés et qu'elle a apporté une solution concernant l'affaire américaine approuvée et appréciée non seulement par le responsable juridique du Groupe de l'époque, mais également par le Conseil d'administration.

Pour le surplus, l'appelant n'explique pas en quoi les interventions de D_____ lui auraient porté préjudice ou l'auraient entravé, notamment dans l'accomplissement de son travail.

En définitive, il n'est pas établi que les interventions de D_____ étaient dirigées contre l'appelant personnellement ou qu'elles aient été excessives. Au contraire, elles semblaient davantage dictées par les intérêts et besoins du Groupe lorsque celui-ci se trouvait en difficulté. En sa qualité de vice-présidente du Conseil d'administration et de représentante de feu son époux, actionnaire principal du Groupe, il était légitime qu'elle se préoccupe de la bonne gestion du Groupe familial et, cas échéant, qu'elle s'investisse personnellement, et ce d'autant plus sur des dossiers aussi importants que l'affaire américaine, le départ des banquiers privés ou l'outil informatique.

Ce constat est corroboré par les déclarations de J_____ et K_____ qui considéraient que le suivi effectué par les actionnaires était salubre et non intrusif. Il était, selon le second précité, normal que ces derniers prennent les décisions importantes lorsque la situation le requerrait. Il n'avait pas pour autant l'impression que les décisions prises par le Conseil d'administration étaient imposées par les actionnaires.

Enfin, si le témoin I_____ a certes déclaré que D_____ avait exigé le départ immédiat de certains collaborateurs, aucun élément ne permet de conclure qu'elle aurait exigé celui de l'appelant.

On ne peut donc pas constater - comme le suggère l'appelant - que l'intimée avait d'emblée l'intention de se séparer de lui et qu'elle a joué à son égard un double jeu. Sa thèse selon laquelle le congé lui a été donné par pure convenance personnelle ne trouve pas d'assise dans le dossier. L'appelant a d'ailleurs prétendu, dans un premier temps, que son congé avait été motivé par la volonté de D_____ de prendre sa place, ce qui a été démenti par les différents témoignages. En effet, l'instruction a permis d'établir que le Groupe a activement cherché un remplaçant autre que D_____, tant à l'interne, en proposant notamment le poste à un autre membre du conseil d'administration, qu'à l'externe et qu'à défaut de candidat, il avait été décidé, après une longue réflexion, que celle-ci reprenne la direction générale. L'appelant soutient ensuite que les raisons de son licenciement résideraient dans la suppression du bonus 2014, ce qui n'emporte pas conviction. Le changement de motivation de l'appelant pour tenter de justifier le caractère abusif de son congé semble davantage répondre aux besoins de la cause que correspondre à la réalité, ce d'autant plus qu'il n'a jamais contesté son congé ou évoqué le caractère abusif de celui-ci avant la présente procédure, introduite plus de deux ans et demi après son licenciement, alors même qu'il était déjà représenté par son Conseil dès le mois d'août 2015.

Au vu de ce qui précède, l'appelant échoue à démontrer, même sous l'angle de la preuve par indices, que les motifs invoqués par l'intimée pour justifier le licenciement - qui selon l'ensemble des administrateurs entendus devant le Tribunal résidaient dans le manque de résultats et la perte de confiance de l'appelant tant envers les actionnaires que les équipes - n'étaient qu'un simple prétexte pour se débarrasser de lui. La volonté de l'intimée de procéder à un changement managérial ne peut, compte tenu des circonstances d'espèce et de la position du Groupe à l'époque, être taxée d'abusives. Les griefs que l'appelant soulève concernant la qualité de son travail, qui n'aurait jamais été remise en cause, ne sont pas suffisants pour aboutir à une autre conclusion et, partant, retenir le caractère abusif du congé.

Il s'ensuit que la clause relative à la perte du bonus en cas de résiliation des rapports de travail demeure valable et opérante, de sorte qu'elle justifie, elle aussi, le non-paiement du bonus 2014 en faveur de l'appelant.

Pour ce motif également, la demande doit être rejetée.

5. Au vu des considérants qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le bonus 2014 n'était pas dû à l'appelant. Le jugement entrepris sera donc confirmé.
6. Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 10'000 fr., mis

à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 6 juillet 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/199/2020 rendu le 4 juin 2020 par le Tribunal de première instance dans la cause C/23723/2017.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

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

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, 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.