



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/25216/2021

ACJC/196/2026

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 2 FEVRIER 2026**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ (Italie), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 novembre 2024 (JTPH/295/2024), représenté par Me Emma LOMBARDINI, avocate, Poncet Turrettini, rue de Hesse 8, case postale, 1211 Genève 4,

et

**B**\_\_\_\_\_/N.V, et **B**\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_/N.V, sises \_\_\_\_\_ (Pays-Bas), intimées, représentées par Me Vincent CARRON, avocat, Schellenberg Wittmer SA, rue des Alpes 15bis, case postale 2088, 1211 Genève 1.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 5 février 2026.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement du 13 novembre 2024, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes, après avoir rejeté des requêtes de production de pièces et d'audition de témoins, a débouté A\_\_\_\_\_ des fins de ses conclusions (ch. 4), et les parties de toute autre conclusion (ch. 5); statuant sur les frais, il a arrêté les frais de la procédure à 20'980 fr., mis à la charge de A\_\_\_\_\_, condamné à verser 10'980 fr. à l'Etat de Genève, le solde étant compensé avec l'avance de frais déjà opérée acquise à l'Etat de Genève (ch. 6 à 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10), et "débout[é] les parties de toute autre conclusion" (ch. 11).
- B.** Par acte du 12 décembre 2024, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre les chiffres 4 à 11 du dispositif dudit jugement, concluant à l'annulation de ceux-ci, cela fait à la condamnation de B\_\_\_\_\_ NV à lui verser 1'312'500 fr., et conjointement et solidairement, B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_ NV à lui verser 3'281'316 USD bruts (subsidièrement à lui remettre la propriété de 73'601 actions ordinaires de B\_\_\_\_\_ avec leurs accessoires soit notamment les dividendes échus du 31 août 2021 au jour de la remise des titres), et 3'566'600 USD bruts (subsidièrement à lui remettre la propriété de 80'000 actions ordinaires de B\_\_\_\_\_ NV avec leurs accessoires soit notamment les dividendes échus du 31 août 2021 au jour de la remise des titres), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, sous suite de frais.

Il a nouvellement allégué que le cours de l'action de B\_\_\_\_\_ avait connu une "chute spectaculaire" en bourse, et produit des pièces nouvelles à cet égard.

B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_ NV ont conclu à la confirmation du jugement, sous suite de frais et dépens. A titre subsidiaire, elles ont formé, préalablement, des conclusions en production de documents en lien avec les négociations entre A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ NV ou toute entité affiliée, qu'elles ont détaillés.

Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions antérieures. Elles se sont subséquemment encore déterminées dans plusieurs actes successifs, persistant dans leurs conclusions respectives.

Par avis du 8 juillet 2025, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

- C.** Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants :
- a.** B\_\_\_\_\_, entité de droit néerlandais, cotée en bourse, exploite une succursale à E\_\_\_\_\_ [GE].

Elle détient une filiale, B\_\_\_\_\_ SV, laquelle exploite une succursale à E\_\_\_\_\_ [GE].

Les deux entités précitées font partie du groupe B\_\_\_\_\_, actif dans la fabrication de semi-conducteurs, dont le chiffre d'affaires était de 10,2 milliards de dollars américains en 2020, employant environ 46'000 personnes.

Le président et Chief executive officer (CEO; à ce poste depuis sa désignation par l'assemblée générale de mai 2018, succédant à F\_\_\_\_\_), seul membre du "managing board" (lequel est soumis au "supervisory board"), de B\_\_\_\_\_ est G\_\_\_\_\_, également directeur depuis juillet 2018 des succursales genevoises précitées.

Depuis janvier 2021, la responsable des ressources humaines du groupe est H\_\_\_\_\_; elle est membre du comité exécutif de B\_\_\_\_\_.

**b.** En 1995, A\_\_\_\_\_, ressortissant italien, diplômé de physique subnucléaire de l'université de I\_\_\_\_\_ (Italie), détenteur de brevets, s'est engagé au sein d'une entité du groupe B\_\_\_\_\_ en Italie.

Le 15 août 2011, il a été transféré dans les succursales de B\_\_\_\_\_ NV à E\_\_\_\_\_ [GE], en qualité de corporate vice president.

Le contrat de travail, conclu le 2 août 2011, prévoyait notamment, au titre de rémunération, un salaire annuel de base de 365'000 fr., un bonus discrétionnaire, et la participation au Unvested stock awards plan.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les rapports de travail ont été transférés à B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV.

**c.** Le 22 juillet 2013, B\_\_\_\_\_ a adopté un plan intitulé "2013 Unvested stock award plan for the management and key employees". Celui-ci définissait notamment les termes "unvested stock award" comme "a conditional right to receive shares granted to eligible employees by the company pursuant to and subject to the terms and conditions of this plan" (art. 3).

Les versions successives du plan (2017 et 2021) n'ont pas modifié cette définition.

Le but du plan est de fournir une incitation supplémentaire aux "directors, managers and selected persons having a employment agreement with B\_\_\_\_\_ or one of its subsidiaries [...] to remain with the B\_\_\_\_\_ Group ans to pursue their contribution and increase their efforts with a view to its success on the market". L'attribution des droits était soumise aux conditions "of continued employment and, furthermore as regards top management and executive beneficiaries

---

condition(s) linked to company performances during defined period" (art. 1, versions 2017 et 2021).

Selon l'art. 6 (versions 2017 et 2021), le comité pouvait notamment déterminer le nombre d'Unvested stock awards (USAs) octroyés aux bénéficiaires et déterminer les termes et conditions de l'octroi.

L'art. 8 (versions 2013, 2017 et 2021), intitulé "Vesting conditions of the Unvested stock awards", stipule deux conditions, à savoir celle de l'emploi continu du bénéficiaire ("from the date of grant until the relevant vesting date"), et celle de la performance de la société, selon détails énoncés dans l'annexe B, laquelle pouvait être complétée. Si la condition de performance conduisait à un résultat injuste, en raison de circonstances inattendues et extraordinaires, le "supervisory board", sur recommandation du comité de rémunération, peut à sa seule discrétion décider d'ajuster le pourcentage "of vesting" des USAs.

Selon l'art. 14 let b. (versions 2017 et 2021), toute attribution d'USAs était soumise à des conditions pouvant être fixées par le supervisory board sur proposition du comité, énoncées dans le certificat d'octroi.

L'art. 15 prévoit notamment la possibilité pour le "supervisory board" de modifier le plan à sa discrétion, sans compensation pour les bénéficiaires.

**d.** Le 31 juillet 2014, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont établi un avenant au contrat de travail.

Le chapitre 4, intitulé "Remuneration", énonçait un salaire de base, un "bonus opportunity EIP" et un "long term compensation plan". Le salaire annuel de A\_\_\_\_\_, "executive president", a notamment été porté à 750'000 fr. à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014. La clause "Long-term compensation plan" était rédigée ainsi : "You will also participate to the unvested stock awards plan of the company. The annual grant you will be entitled to will be 80'000 USAs".

Le chapitre 15, intitulé "Termination package and conditions (new section)", stipulait notamment : "if the contract of employment were to be ended by your decision without good cause, no financial compensation would be available", "if the contract of employment were to be ended by a decision of the company [...] or if the company decided a substantial reduction of your responsibility to a position materially different from the position you have today [...] or if there is a reduction in your compensation package (section 4 and section 5) you may leave the company upon your decision and you will be eligible for the severance package that amounts to 24 months of base salary [...]", "if by June 30th 2017, your position within the company will not have evolved to a position of chief operating officer of B\_\_\_\_\_, then you are entitled to a severance package equal to 24 months of base salary [...]", "the severance package doesn't include your

---

EIP bonus for the fiscal year prior to the year in which termination date occurs" et "you shall keep the right to all Unvested stock awards [...] already vested. All Unvested stock awards [...] granted prior to the effective date shall, if note already vested, vest automatically 100% on the employment end date".

A\_\_\_\_\_ allègue que la conclusion dudit avenant s'était inscrite dans une démarche du groupe visant à le conserver à son service, alors qu'il avait annoncé au CEO de l'époque, F\_\_\_\_\_, qu'il entendait démissionner pour s'engager au service d'une société tierce en qualité de CEO. Il a allégué que F\_\_\_\_\_ lui avait assuré une place de COO du groupe (alors occupée par G\_\_\_\_\_) avant fin juin 2017; ces conditions tenaient compte de l'importance pour lui de progresser dans le groupe et de maintenir la rémunération prévue. Il a offert en preuve de ces allégués sa déclaration.

B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont contesté ces allégués, qualifiés d'ignorés et non pertinents.

Au Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré avoir négocié le nombre de 80'000 USAs (sachant que le CEO avait un nombre défini de 100'000 USAs par année). Il avait décidé de rester au service de B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV car il avait eu la promesse de devenir COO à la place de G\_\_\_\_\_, celui-ci devenant CEO, et car il pensait que la valeur des actions, alors très basse, augmenterait. Lui-même, G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ s'étaient serré la main.

G\_\_\_\_\_ a déclaré contester que le CEO ait droit à un nombre défini d'USAs, ce nombre pouvait varier chaque année bien que dans les faits il n'ait pas varié.

**e.** A compter de janvier 2016, A\_\_\_\_\_ a occupé un poste de président pour les produits analogiques, mems et capteurs, soit l'un des trois principaux segments de B\_\_\_\_\_. Il allègue qu'il s'agissait du segment le plus profitable (chiffre d'affaires de 3'892 milliards de USD en 2020) et le plus important en taille, avec la progression la plus élevée entre 2018 et 2020, participant à hauteur de plus de 38% au chiffre d'affaires global (10,2 milliards de USD) de B\_\_\_\_\_.

Cette dernière allègue qu'un autre des segments a connu un chiffre d'affaires supérieur "au cours des années précédentes" et qu'en 2014 le segment produits analogiques, mems et capteurs réalisait le chiffre d'affaires le plus faible. Elle admet le chiffre d'affaires dudit segment pour 2020, tel qu'avancé par A\_\_\_\_\_, ainsi que le pourcentage de 38% pour 2020.

**f.** Selon un communiqué de presse émis par B\_\_\_\_\_ le 27 avril 2017 sous le titre "B\_\_\_\_\_ nomme G\_\_\_\_\_ Deputy CEO et annonce une nouvelle Executive team", celle-ci a décidé de nommer G\_\_\_\_\_ Deputy CEO au 1<sup>er</sup> juillet 2017, F\_\_\_\_\_ demeurant CEO, et de mettre en place, dès la

---

même date, une nouvelle organisation. A\_\_\_\_\_ serait l'un des sept membres de l' "executive team".

A\_\_\_\_\_ allègue ne pas avoir été consulté dans le cadre de ces décisions de réorganisation et avoir été mis devant le fait accompli de la suppression du poste de COO auquel il affirme qu'il aurait dû être nommé au 30 juin 2017 au plus tard, l'offre de preuve de l'allégué étant son interrogatoire.

B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV contestent l'allégué, affirmant que la création du comité exécutif avait été communiquée à A\_\_\_\_\_ avant sa mise en place par G\_\_\_\_\_ et que le premier n'avait émis aucune objection, l'offre de preuve de l'allégué étant l'audition dudit G\_\_\_\_\_.

Au Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré que sa confiance à l'égard de G\_\_\_\_\_ s'était "dégradée" en 2017, quand il n'avait pas obtenu le poste de COO en raison du changement d'organisation, ce dont il avait fait part à F\_\_\_\_\_ ; il avait alors requis une garantie de pouvoir partir avec une indemnité si le CEO soit diminuait sa rémunération soit l'écartait du comité exécutif.

G\_\_\_\_\_ n'a pas fait de déclaration au sujet des allégués précités.

**g.** Le 12 mars 2018, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont établi un avenant au contrat de travail, avec référence à l'avenant du 31 juillet 2014. Le chapitre 15, intitulé "termination package and conditions" a été stipulé ainsi : "If the contract of employment were to be ended by a decision of the company (except for acts of personal dishonesty or fraud done by you) or if you are dismissed from the Executive Committee of B\_\_\_\_\_ or if there is a reduction in your compensation package (Section 4 and Section 5 of amendment Letter dated July 31st 2014), you may leave the company upon your decision and will be eligible to: 6 months' notice period; a severance package that amount to 24 months of base salary (including the 6 months' notice period, if not executed). The severance package does not include your EIP Bonus for the fiscal year prior to the year in which termination date occurs; if not paid prior to termination date, it will be paid when EIP bonuses are paid to active executives, but in no event later than June 30th of the year in which the termination occurs; all Unvested Stock Awards of B\_\_\_\_\_ granted prior to the employment end date shall, if not already vested, vest automatically 100% on the employment end date".

A\_\_\_\_\_ allègue que cet avenant a été convenu compte tenu de la suppression du poste de COO, l'offre de preuve étant ledit avenant.

B\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont contesté l'allégué, en tant qu'il ne se rapportait pas à la pièce.

---

**h.** Par communiqué de presse du 31 mai 2018 émis par B\_\_\_\_\_, celle-ci a fait connaître que "sur proposition de G\_\_\_\_\_, nouveau président et CEO [...], le conseil de surveillance a[vait] approuvé la création d'un nouveau comité exécutif", dont A\_\_\_\_\_ était l'un des membres.

A\_\_\_\_\_ allègue qu'ultérieurement, en 2019, il avait refusé un poste de CEO dans une entreprise tierce et requis de G\_\_\_\_\_ que celui-ci se prononce sur une évolution qu'il pourrait connaître dans le groupe. Ce dernier admet que A\_\_\_\_\_ aurait convoité un poste qui n'existait pas et qui n'était pas conforme à la structure du groupe. En dépit de ce qu'elles avaient offert en preuve, aucune des parties n'a fait de déclaration à cet égard.

**i.** Le 24 juillet 2019, B\_\_\_\_\_ a fait connaître à A\_\_\_\_\_, référence étant faite à l'autorisation du "compensation committee on behalf of the supervisory board", qu'il lui avait été accordé 80'000 USAs au titre de "2019 Unvested stock awards allocation". Un certificat était remis en annexe (stipulant notamment que le "vesting of his 2019 award" était "subject to the performance and other conditions", lesquelles étaient énoncées, ainsi que les pourcentages suivants : "the award shall vest 32% on May 23 2020, 32% on May 23 2021 and 36% on May 22 2022 provided that the beneficiary is still an employee of either the company or a subsidiary on these dates"), et il était fait référence au plan dans sa version 2017 avec l'indication de ce que celui-ci était disponible dans l'intranet ou auprès du service des ressources humaines.

Le 23 juillet 2020, un document identique a été établi en faveur de A\_\_\_\_\_, les montants et pourcentages précités étant les mêmes, les dates prévues étant les 17 juin 2021, 17 juin 2022 et 17 juin 2023 respectivement.

B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV allèguent que ces courriers étaient communiqués au plus tard en août ou en septembre, ant-datés à la date de décision du comité de rémunération, offrant en preuve de la date de communication notamment la déclaration de G\_\_\_\_\_ et de H\_\_\_\_\_.

A\_\_\_\_\_ a contesté l'allégué.

Au Tribunal, G\_\_\_\_\_ a déclaré que le seul document faisant foi pour l'allocation d'USAs était le courrier, signé par ses soins, et remis aux collaborateurs en août ou septembre. H\_\_\_\_\_ n'a pas fait de déclaration sur ce point.

**j.** Lors de sa séance du 24 mars 2021, le "supervisory board" a décidé d'approuver un nouveau plan USAs, limitant l'attribution d'actions à un maximum de 6,5 millions par année, et de proposer ce plan pour adoption par l'assemblée générale des actionnaires de 2021.

---

**k.** Le 23 avril 2021, le comité exécutif de B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV a tenu une séance, à laquelle A\_\_\_\_\_ n'a pas assisté. Il y a été présenté un document intitulé "USA's new plan simulation", qui comporte notamment les passages suivants : "Reduce staff members grant by 25% for presidents and 20% for EVP", "the LTI grant will be reduced effective from 2021 : for presidents : reduced by 25%", "with share price increase, the cash impact for the employee will be mitigated", et "in order to balance out this reductions, we will increase the STI max target : for presidents from 90% to 110% (max) [...]".

**l.** Le 6 mai 2021, à la demande de A\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ a donné à celui-ci des explications au sujet du document présenté le 23 avril 2021.

A\_\_\_\_\_ n'a pas allégué avoir évoqué à cette occasion les 80'000 USAs découlant de l'avenant de 2014.

Par courriel du lendemain adressé à la précitée, A\_\_\_\_\_ a relevé notamment : "While I understand that in July 2021 my LTIP will be decreased from 80K ST USAs (year 2020 allocation) to 60 K ST USAs, can you tell me what will happen to [collaborateurs] ?", ce à quoi elle lui a répondu par courriel du 9 mai 2021 : "The final grants will be finalised by G\_\_\_\_\_ for presidents and VPs, he is thinking through. It will be a directional 20% reduction for VPs and 25% for presidents. No final numbers as yet".

Au Tribunal, A\_\_\_\_\_ a, hors le cadre de ses allégués, déclaré avoir évoqué le 6 mai 2021 auprès de H\_\_\_\_\_ le nombre fixe de ses USAs.

**m.** B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV allèguent que, dès le 19 mai 2021, A\_\_\_\_\_ avait posé diverses questions à des collaborateurs, ce qui, selon elles, manifestait sa décision de quitter son employeur pour accepter une offre d'emploi en qualité de CEO au sein d'une entreprise tierce.

A\_\_\_\_\_ le conteste.

**n.** Le 20 mai 2021, le comité exécutif a tenu une nouvelle séance, à laquelle A\_\_\_\_\_ a participé par vidéoconférence. Il y a été présenté à nouveau un document intitulé "USAs new plan simulation".

Le même 20 mai 2021 au soir, A\_\_\_\_\_ a adressé un courriel à H\_\_\_\_\_ en ces termes : "Today during the ExCo you told that for my case : 1. My current EIP Max target of 100% of base salary will move up to 110% of base salary with the possibility for the CEO to add additional 15% up to a max EIP of 125% of base salary; 2. the 80'000 unvested stock awards of last year will be reduced to 60'000 unvested stock awards. Considering this situation [...]1. My estimated 2021 cash bonus will move up from 675'000 CHF [...] to 815'000 CHF. 2. At the share price of today May 20th [...] my estimated vested USAs will move down from an

---

equivalent value of 2.1 MEuro [...] to 1.6 MEuro [...]. Therefore, my compensation package will be reduced. Do I miss something ?".

Au Tribunal, hors du cadre de ses allégués, il a déclaré avoir écrit à H\_\_\_\_\_ le 20 mai 2021 qu'il bénéficiait contractuellement de 80'000 USAs.

Par courriel du 24 mai 2021, H\_\_\_\_\_ a répondu : "Considering your situation : 1. Estimated cash bonus is correct (if the CEO uses his up to 15% flexibility which is discretionary) 2. You need to compare your earning capability of year 2021 vs previous year 2020 : a. If you compare your earning capacity of 2020 : the grant 80'000 USAs x 2020 value [...] it gives an equivalent amount of 1'840 MEuro, b. if you compare your earning capacity of 2021 : the grant 60'000 USAs x 29.6 Euro, it gives an equivalent amount of 1776 MEuro. c. This loss of approx 10% will be compensated due to share price increase and in 2021 by the increase of the STI max target".

Au Tribunal, entendue comme représentante de B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV, H\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle ignorait, au moment où elle avait rédigé cette réponse, le contrat de A\_\_\_\_\_ dont résultait un nombre fixe d'USAs par année. Le précité n'avait pas fait allusion à son contrat spécifique ni évoqué son droit contractuel à 80'000 USAs par an; s'il l'avait fait, elle aurait respecté la clause. L'échange avec le susnommé était intervenu, selon elle, avec A\_\_\_\_\_ en sa qualité de membre du comité exécutif et non de collaborateur bénéficiaire.

o. A une date indéterminée, A\_\_\_\_\_ a établi un courrier, daté du 27 mai 2021, dans les termes suivants : "Please be kindly informed that I hereby resign from my employment and my position [...]". Ce courrier comporte un accusé de réception par G\_\_\_\_\_, sans mention de date.

Dans sa demande, A\_\_\_\_\_ a allégué avoir démissionné en date du 27 mai 2021.

B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV allèguent que cette lettre a été remise le 26 mai 2021, avec "les documents contractuels" à G\_\_\_\_\_ par A\_\_\_\_\_.

Ce dernier, dans sa réplique, a contesté l'allégué en tant qu'il portait sur la remise de sa lettre de démission (dont il n'a pas allégué la date de remise), et l'a admis en tant qu'il portait sur la remise de "ses documents contractuels"; il a allégué avoir rencontré, le 26 mai 2021, G\_\_\_\_\_ pour lui "indiquer qu'il allait démissionner compte tenu de la diminution de ses USAs", et lui avoir remis ses "documents contractuels", offrant en preuve sa déclaration.

Au Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré avoir remis le courrier précité le 26 mai 2021, courrier daté du lendemain car il "attendait une réponse". Il avait acquis la conviction que B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ voulait diminuer son salaire le 27 mai

2021; la preuve que son salaire allait être réduit était le courriel de H\_\_\_\_\_ et la réponse de G\_\_\_\_\_. Il avait pris en considération l'augmentation du bonus EIP, laquelle ne compensait pas la baisse du nombre d'USAs. Il avait demandé, lors de son entretien du 26 mai 2021 avec G\_\_\_\_\_, si celui-ci partageait la position de la précitée; il lui avait alors remis copie de tous ses contrats et lui avait donné 24 heures pour revoir sa position, lui ayant "clairement fait part" de son droit aux USAs. Il ignorait que G\_\_\_\_\_ disposait d'une flexibilité relative aux USAs, et le précité ne lui en avait pas fait part le 26 ou le 27 mai 2021; selon lui, cette flexibilité était plutôt utilisée pour du personnel de niveau hiérarchique inférieur.

G\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ lui avait donné sa lettre de démission, non conditionnelle, (dont il avait accusé réception au pied du courrier) puis un exemplaire de son contrat (avenant du 12 mars 2018), dont lui-même ignorait les termes (en dépit de sa collaboration au département des ressources humaines en 2020, où la priorité, vu la pandémie de Covid, n'était pas d'analyser les 46'000 contrats des collaborateurs), et affirmé avoir droit à un package de départ. Sur sa question, A\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'il partait pour occuper un poste de CEO, mais pas au service d'un concurrent. Le point des USAs n'avait pas été abordé. G\_\_\_\_\_ avait ensuite consulté J\_\_\_\_\_, et considéré qu'aucune clause du contrat n'avait été violée, de sorte qu'il avait indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'il ne lui accorderait pas d'indemnité de départ. Vu le contrat dont bénéficiait A\_\_\_\_\_, celui-ci aurait perçu 80'000 USAs par an; il n'y aurait eu aucune difficulté à ce propos compte tenu de la flexibilité dont disposait le CEO pour attribuer un certain nombre d'USAs (soit 334'400 en 2021). Il avait attribué 80'000 USAs au successeur de A\_\_\_\_\_ pour 2021.

J\_\_\_\_\_ a déclaré que, le 26 mai 2021, G\_\_\_\_\_ lui avait transmis divers documents, parmi lesquels la lettre de démission de A\_\_\_\_\_ et l'avenant de 2018 (dont elle ignorait l'existence jusqu'alors, et qui ne figurait pas dans le dossier personnel du précité), qu'elle avait soumis à un avocat externe pour vérification du droit éventuel à une indemnité de départ. G\_\_\_\_\_ lui avait dit que A\_\_\_\_\_ avait démissionné pour prendre un poste de CEO dans une entreprise tierce.

A\_\_\_\_\_ a déclaré que l'avenant se trouvait dans son dossier personnel, lorsqu'il avait reçu celui-ci en septembre 2021, de même que quatre ou cinq versions de négociations (qui avaient duré six ou sept mois) ayant abouti audit avenant en mars 2018.

**p.** Le 27 mai 2021 s'est tenue l'assemblée générale de B\_\_\_\_\_, au cours de laquelle l'Unvested stock awards plan 2021 a été adopté.

G\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que, dès cette décision, le processus d'invalidation avait pu commencer. Il avait été décidé d'allouer pour 6,5 millions d'actions aux collaborateurs, alors que l'allocation était auparavant de 8 millions d'actions.

**q.** Ce même 27 mai 2021, A\_\_\_\_\_ a remis une lettre de démission, datée dudit jour, d'une entité italienne du groupe, s'agissant d'une charge d'administrateur. Une mention d'accusé de réception, daté du 27 mai 2021, y a été apposée par G\_\_\_\_\_ et un tiers.

**r.** Par lettre du 2 juin 2021, B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV a accusé réception de la lettre de démission "dated 27 May 2021", et fixé au 31 août 2021 la fin des rapports de travail de A\_\_\_\_\_. Elle a observé ce qui suit : "We consider you are not eligible to the severance package provided under article 15 of the Addendum to the contract of employment dated 12 March 2018. First, your compensation package has not been reduced. B\_\_\_\_\_ only opened preliminary discussions regarding the number of Unvested stock awards ("USA's") granted to all employees, including presidents and executive vice presidents, and no formal and final decision had been taken in this regard at the time of your resignation. Moreover, your annual grant of USAs has been contractually agreed [...] so that your approval would be in any case necessary in order to amend the relevant clause. Finally, your resignation seems to have no direct link with the informal discussions regarding the grant fo USAs that have been shared with you as a membrer of the executive comittee. You mentionned to us that you wanted to leave the Company to take up the position of CEO of another company, which based on our experienc, requires time, discussion and negociation that could not take place in the short period between the opening of our informal discussions regarding the USAs granted to vice presidents and presidents and your resignation [...] your employment with B\_\_\_\_\_ will end on 31 August 2021. All payments and benefits offered to you under your contract of employment, as amended, will end at that date. In particular, after termination date, your will not be entitled anymore to [...] any grant of the USAs. Your unvested USAs will be forfeited on termination date".

Par courrier du 10 juin 2021, A\_\_\_\_\_ a contesté le contenu de la lettre précitée, affirmant que l'octroi d'USAs avait été réduit, que les USAs non acquis ne pourraient être perdus à la fin du contrat de travail.

**s.** Le 9 juin 2021, des communiqués de presse ont été émis par B\_\_\_\_\_ et par D\_\_\_\_\_ NV, dont résulte respectivement le départ de A\_\_\_\_\_ et la nomination du précité en qualité de CEO.

**t.** A compter du 6 juillet 2021, A\_\_\_\_\_ a été libéré de son obligation de travailler.

**u.** Il est admis qu'à la fin des rapports de travail, 73'601 USAs demeuraient en ce qui concerne A\_\_\_\_\_, correspondant au solde d'attributions de 80'000 USAs effectuées les 24 juillet 2019 (19'201 USAs au 23 mai 2022), et 23 juillet 2020 (25'600 USAs au 17 juin 2022 et 26'800 au 17 juin 2023).

---

A\_\_\_\_\_ a produit un extrait, au 27 novembre 2021, d'un document faisant état, outre de l'évaluation de 38'369,479497 actions, de l'évaluation des 73'601 USA's, qualifiés de "performance share unit", avec la mention (en italien) que ceux-ci étaient bloqués et non soumis à la performance.

Selon B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV, les valeurs n'avaient pas été portées à zéro, en dépit de ce que les USAs étaient déjà perdus. Les mentions étaient le fait du "logiciel de provider externe", dont l'accès n'avait pas encore été désactivé,

v. Le 21 décembre 2021, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV en paiement de 1'844'100 fr. et 7'097'916 USD.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 23 mai 2022, il a conclu à ce que le Tribunal condamne B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV à lui verser 1'312'500fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, et B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV, solidairement entre elles, à lui verser 3'281'316 USD et 3'566'600 USD avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, subsidiairement à lui remettre la propriété de 73'601 et 80'000 actions ordinaires de B\_\_\_\_\_ avec leurs accessoires (soit notamment les dividendes échus du 31 août 2021 au jour de la remise des titres).

Ces prétentions représentaient respectivement une indemnité de départ correspondant à 21 mois de salaire (selon l'avenant du 12 mars 2018, sous déduction de trois mois de préavis, soit 750'000 fr./12 x 21), la valeur de 73'601 unvested stock awards de B\_\_\_\_\_ au 31 août 2021 (actions octroyées en juillet 2019 et en juillet 2020 et non perdues à la fin des rapports de travail) et la valeur de 80'000 Unvested stock awards non remises en juillet 2021 (fondées sur l'avenant du 31 juillet 2014), au 30 août 2021.

B\_\_\_\_\_ NV et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ des fins de ses conclusions, sous suite de frais.

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

A l'audience du Tribunal du 22 avril 2024, B\_\_\_\_\_ a comparu par G\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV par le précité ainsi que J\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_.

Par courrier du 24 avril 2024, B\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_/C\_\_\_\_\_ NV ont signalé au Tribunal que le procès-verbal de l'audience du 22 avril 2024 comportait une erreur dans les propos de J\_\_\_\_\_, en ce sens que l'avenant qui ne figurait pas dans le dossier personnel de A\_\_\_\_\_ n'était pas celui du 12 mars 2018 mais celui du 31 juillet 2014. Elle a requis que son courrier soit annexé au procès-verbal aux

---

fins de rectification. A \_\_\_\_\_, par lettre du 26 avril 2024, s'est opposé à ce procédé.

A l'audience du Tribunal du 3 juin 2024, J \_\_\_\_\_ a déclaré que l'avenant de 2014 était manquant au dossier de A \_\_\_\_\_.

A l'issue de cette audience, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

### **EN DROIT**

1. Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.
2. Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

Les faits nouveaux allégués par l'appelant, de même que les pièces nouvelles offertes en preuve, sont recevables, en tant qu'ils sont postérieurs au jugement (art. 317 al. 1 CPC), quoi qu'il en soit de leur pertinence.

3. Les parties ne contestent, à juste titre, pas la compétence des juridictions genevoises pour connaître du présent litige, dans la mesure où les intimées ont accepté celle-ci en première instance (GUILLAUME, CR LDIP/CL, 2025 n. 8 ad. art. 21 CL).

Au demeurant, l'appelant accomplissait habituellement son travail à Genève, où se trouve une succursale de l'intimée (art. 34 CPC).

4. La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

L'appelant a reproché au Tribunal une constatation incomplète ou inexacte des faits; en tant que le grief portait sur des faits pertinents, il en a été tenu compte dans l'état de fait dressé ci-dessus.

5. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à sa prétention en indemnité de départ, fondée sur les avenants à son contrat de travail.

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

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

**5.2** Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

L'art. 150 al. 1 CPC prévoit que la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés.

Les moyens de preuve sont notamment les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 let. b et f CPC).

**5.3** En l'espèce, il est constant que les parties sont convenues de ce que l'appelant aurait droit à une indemnité de départ dans l'hypothèse où sa rémunération serait réduite et où il démissionnerait.

**5.3.1** Dans la mesure où le fait est acquis, il est sans pertinence de déterminer les raisons qui ont présidé aux avenants de 2014 et 2018, quoi qu'en pense l'appelant, étant précisé en tout état que ses allégués relatifs à la promesse en sa faveur d'obtenir le poste de COO et à la suppression dudit poste, contestés, n'ont pas été établis par les offres de preuve (titres et interrogatoire).

Il incombe à l'appelant d'établir que la condition donnant droit à l'indemnité de départ se serait réalisée.

**5.3.2** L'appelant soutient que sa résiliation des rapports de travail, dont il a lui-même finalement admis au Tribunal qu'il l'avait communiquée le 26 mai 2021 à son supérieur, aurait procédé de ce que la quotité de sa rémunération contractuelle se serait amoindrie; c'est cette circonstance qui lui donnerait droit à une indemnité de départ.

Certes, le courrier précité était daté du lendemain, selon l'appelant (qui n'avait rien allégué dans sa demande sur ce point) parce qu'il entendait obtenir de son interlocuteur qu'il lui fournisse une assurance que sa rémunération ne serait pas baissée. Cette circonstance n'est pas déterminante puisque l'appelant n'a pas fait valoir qu'elle aurait été, cas échéant, confirmée après la tenue de l'assemblée générale.

Il est également sans portée que l'appelant ait démissionné d'une charge d'administrateur le 27 mai 2021, puisqu'il n'a pas allégué qu'il y aurait eu un lien entre ce mandat et son contrat de travail; le fait que l'accusé de réception de la

lettre portant démission de ladite charge date du 27 mai 2021 est ainsi impropre à établir l'aspect conditionnel de la lettre de démission remise la veille, quoi qu'en argumente l'appelant.

Rien pour le surplus ne peut être tiré du courrier de l'intimée du 2 juin 2021, contrairement à ce que soutient l'appelant, puisque la référence à une lettre de démission datée du 27 mai 2021 correspond à la réalité, quel qu'ait été le jour de remise effective dudit courrier.

Il est établi qu'un projet de diminution du nombre d'USAs alloués a été préparé au sein de l'intimée et soumis à l'assemblée générale, qui l'a adopté le 27 mai 2021. L'appelant soutient que l'effet en était une diminution de sa rémunération globale, tandis que l'intimée affirme que la réduction du nombre total d'USAs alloués n'affectait pas automatiquement la situation d'un individu donné, étant en outre relevé que le bonus cible était augmenté et que la valeur des actions de l'intimée cotée en bourse avait augmenté; elle conteste donc toute baisse de rémunération globale, sans même qu'il soit fait référence à la stipulation contractuelle spécifique de 80'000 USAs de l'appelant.

A cet égard, le texte de la présentation du projet susmentionné correspond à la position de l'intimée, en tant qu'il y est évoqué tant l'augmentation du bonus que la hausse de la valeur de l'action, partant le fait que la position des employés visés ne serait pas péjorée.

Ce nonobstant, l'appelant persiste à affirmer que sa situation aurait été affectée par ce projet, en dépit de ce qu'il se savait bénéficier contractuellement, contrairement à ses collègues, d'un quota fixe d'allocation d'USAs.

Il résulte des échanges intervenus entre l'appelant et la responsable des ressources humaines les 6, 7, 20 et 24 mai 2021 que le premier a posé diverses questions sur les effets du projet, tant en ce qui concernait la situation de ses subordonnés que la sienne propre. Comme l'a relevé le Tribunal, il incombe à l'employeur de connaître les conditions contractuelles de ses employés; l'appelant est donc fondé à critiquer la réponse apportée par la responsable des ressources humaines, qui a imprudemment omis de vérifier si le contrat de l'appelant comportait une particularité qui l'emporterait sur les règles générales envisagées. Cela étant, la précitée exprimait une projection (ou une simulation – action de faire paraître comme réel, effectif ce qui ne l'est pas, selon la définition du dictionnaire Le Robert en ligne – telle que qualifiée par l'appelant lui-même dans la partie en droit de son appel, qu'il décrit comme "affirmative" car ne comportant pas de conditionnel ni de réserve, sans que l'on comprenne en quoi cette analyse grammaticale modifierait le sens clair du terme simulation), partant non pas une décision effective. Le courriel du 24 mai 2021 de la responsable des ressources

humaines ne constitue dès lors pas la preuve de la baisse de la rémunération de l'appelant au jour de la démission, comme le prétend à tort celui-ci.

Au demeurant, l'appelant s'est gardé de rappeler à la responsable des ressources humaines la particularité de son contrat de travail, qui faisait de lui le seul collaborateur (à l'exception du CEO) au bénéfice du quota fixe d'allocation d'USAs susmentionné. Contrairement à ce qu'il a déclaré au Tribunal, il n'a pas fait allusion, dans ses courriels des 6 et 20 mai 2021, aux 80'000 USAs stipulés dans l'avenant de 2014; il s'est limité, dans ces deux messages, à se référer à son allocation effective en 2020, respectivement "of last year" de 80'000 USAs. Sa déclaration au Tribunal s'agissant de l'échange oral du 6 mai 2021, outre qu'elle excédait le cadre de ses allégués, n'est pas conforme aux termes du courriel du lendemain; elle est inexacte en ce qui concerne le courriel du 20 mai 2021. Cette déclaration n'a donc pas à être prise en considération, tandis que rien ne tend à mettre en doute la déclaration de H\_\_\_\_\_.

Soutenir comme l'appelant le fait, qu'en lui proposant cette projection dont résultait, en cas d'adoption de la décision par l'assemblée générale, une supposée diminution de son allocation d'USAs, alors qu'il se savait en droit de maintenir cette allocation en dépit de ladite décision et qu'il s'était abstenu de rappeler son droit, relève du *venire contra factum proprium*, qui ne mérite pas protection.

Contrairement à ce que plaide l'appelant, ce ne sont pas les déclarations des représentants de l'intimée qui établissent les faits pertinents en l'occurrence. L'appelant ne conteste, en effet, pas que la décision d'approbation du nouveau plan appartenait à l'assemblée générale (se limitant à affirmer, de façon conforme au dossier, que ladite assemblée générale n'avait pas de pouvoir s'agissant de sa propre rémunération), tout en prétendant, de façon apparemment contradictoire, qu'il ne s'agirait que "d'une validation [...] d'une décision en réalité déjà prise"; par conséquent, jusqu'à prise de décision par l'assemblée générale, la proposition ne peut être qualifiée que de projet. Le fait est donc établi sans qu'il ait été nécessaire de le prouver par l'audition de l'intimée. Quant au droit de l'appelant à son quota d'allocation d'USAs, il n'est pas contesté, de sorte qu'il n'a pas non plus à être prouvé.

La thèse de l'appelant selon laquelle les déclarations des représentants de l'intimée devraient être appréciées avec circonspection (notamment en raison de la confusion résultant de la déclaration en deux temps de J\_\_\_\_\_ et de la position de G\_\_\_\_\_ en mars 2018 ou de la collaboration dudit au service des ressources humaines en 2018, ainsi que de son affirmation que les lettres d'octroi d'USAs étaient antidatées et communiquées en août ou septembre) est ainsi sans portée.

Pour le surplus, on peine à comprendre l'argument de l'appelant relatif à la circonstance, non contestée, que l'allocation concrète des USAs, si elle n'avait pas

---

été dictée par les conditions contractuelles, aurait été du ressort de G\_\_\_\_\_. Selon sa thèse, l'appelant aurait été ainsi exposé à l'arbitraire du précité lequel, sans supposée trace écrite de sa position sur le sujet, aurait prétendument supprimé le poste de COO convoité par l'appelant ainsi que refusé à celui-ci une "progression" au sein du groupe. Outre que ces derniers allégués de l'appelant, contestés par les intimées notamment sur la base du communiqué de presse du 27 avril 2017 (dont résulte que le premier reflétait une décision du prédécesseur de G\_\_\_\_\_) n'ont pas été établis (en particulier, le texte de l'avenant de 2018 ne fait pas référence à une suppression de poste, et l'appelant n'a pas fait de déclaration relative à un refus de progression en 2019), ils sont sans pertinence, car le droit à l'attribution de 80'000 USAs était acquis par contrat, comme retenu ci-dessus, partant sans marge de manœuvre de G\_\_\_\_\_. La circonstance que l'appelant, selon ce qu'il soutient dans l'appel, n'ait pas pu "compter sur la flexibilité" du susnommé, partant ait supputé une intention de baisse du nombre d'USAs attribué, est dès lors irrelevante.

De même est sans portée la conclusion que l'appelant entend tirer de ce que l'intimée n'a pas produit de procès-verbaux du managing board, au motif de leur non existence (contestée par l'appelant, sans autre référence que des suppositions générales).

En définitive, au vu de ce qui précède, l'appelant n'est pas parvenu à démontrer qu'il aurait présenté sa démission après qu'une diminution de sa rémunération aurait été définitivement décidée par l'organe compétent, partant qu'il se serait trouvé dans une situation ouvrant le droit à une indemnité de départ.

6. L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir qualifié les USAs de gratification et non de salaire.

**6.1** Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 141 III 407 consid. 4.1).

Dans chaque cas, il faut donc, dans une première étape, déterminer, par interprétation des 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), le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2; s'agissant des deux étapes, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les références citées). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non.

Il en résulte qu'il faut bien distinguer entre les trois cas suivants : (1) le salaire – variable –, (2) la gratification à laquelle le travailleur a droit et (3) la gratification

---

à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification – cas no 3 – que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_327/2019 du 1<sup>er</sup> mai 2020 consid. 3.1).

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. 4.2.1; 136 III 313 consid. 2; 129 III 276 consid. 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 (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2).

L'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). 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\_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<sup>er</sup> décembre 2010 consid. 2.2; 4A\_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4A\_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.1; 4C.426/2005 précité consid. 5.1). En revanche, le paiement du salaire ne saurait dépendre de la présence de l'employé dans l'entreprise ou de la non-résiliation de son contrat; la fonction même du salaire s'y oppose. Une telle clause est illicite et frappée de nullité en tant qu'elle se rapporte à un élément du salaire (art. 20 al. 2 CO; cf. ATF 109 II 447 consid. 5c; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_506/2023 du 19 février 2025 consid. 4.1; 4A\_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4C.426/2005 précité consid. 5.2).

**6.2.1** En l'espèce, il est établi que l'appelant avait contractuellement droit à une allocation de 80'000 USAs, ce qui s'est traduit par les décisions des 24 juillet 2019 et 23 juillet 2020. Selon les conditions posées à l'exercice effectif du droit, l'employé doit se trouver au service de l'employeur à la date prévue, sauf

cas exceptionnels énumérés, exclus en l'occurrence par le considérant précédent, de sorte qu'il n'y sera pas revenu.

La prétention de l'appelant dépend ainsi de la qualification apportée à l'attribution des USAs. S'il s'agit d'un élément du salaire, la condition de l'existence des rapports de travail à la date considérée est nulle; s'il s'agit d'une gratification, elle est valable.

**6.2.2** La disposition contractuelle considérée se trouve dans le chapitre consacré à la rémunération, laquelle se subdivise en un salaire de base (750'000 fr. par an en dernier lieu), un bonus (versé à concurrence de 797'400 fr. pour l'année 2020), et une participation au plan d'intéressement, précisée dès l'avenant de 2014, en ce sens qu'il s'agirait d'un droit à l'attribution de 80'000 USAs.

L'appelant, dans sa demande et dans sa réplique, n'a formulé aucun allégué relatif aux circonstances de la négociation de la clause consacrée à la composition de la rémunération au moment où les rapports de travail se sont noués.

Il fait valoir que, s'agissant du plan d'intéressement, l'employeur ne disposerait d'aucune marge d'appréciation de sorte que son droit serait déterminable, lui conférant le caractère d'un salaire variable et non d'une gratification. Les conditions financières stipulées dans le plan d'intéressement seraient objectives, et donc déterminées.

Cette thèse se heurte toutefois au texte clair du plan. Outre qu'il s'agit indubitablement d'un plan d'intéressement (librement adopté par l'assemblée générale, comme en témoigne d'ailleurs la décision du 27 mai 2021), sont stipulées des conditions pour que le droit à l'attribution d'un certain nombre d'actions se réalise en remise d'actions, en particulier des conditions de performance de l'entreprise; en outre le plan réserve aux organes de celle-ci la possibilité de modifier les termes et conditions, respectivement le résultat obtenu, à sa seule discrétion.

Par ailleurs, il avait été spécialement convenu entre les parties, dans les avenants de 2014 et 2018, que, dans des cas de figure spécifiques (dont la diminution de la rémunération) permettant une indemnité de départ, les USAs "granted prior to the effective date shall, if not already vested, vest automatically 100% on the employment end date". *A contrario*, un tel effet ne doit pas se produire lorsque les cas de figure susvisés ne sont pas réalisés, comme en l'occurrence. Cette stipulation confirme l'absence de droit de l'appelant sur ce point.

Dès lors, il ne peut être considéré que le droit de l'appelant à des actions, en dépit de l'indiscutable prétention en acquisition de 80'000 USAs, aurait été déterminable. Au contraire, l'appréciation de l'employeur demeure présente

jusqu'à la décision finale, s'agissant des "vesting conditions". La qualification de salaire de cette prétention doit ainsi être écartée, au profit de celle de gratification.

Il n'y a pas matière à requalification *in casu*, compte tenu de la quotité extrêmement élevée des montants en cause.

**6.2.3** Il s'ensuit que la clause contractuelle, selon laquelle la prétention n'est pas due en raison de la fin des rapports de travail, est valable.

En définitive, l'appelant a certes obtenu le droit à l'attribution des 73'601 et 80'000 USAs. Il n'a en revanche pas celui de recevoir la même quantité d'actions de l'intimée. Il est dès lors superflu d'examiner la recevabilité des faits et pièces nouvellement allégués et produits en appel relativement à la valeur desdites actions.

7. L'appelant s'en prend encore à la quotité des frais fixée par le Tribunal, qui a fait application de l'art. 6 RTFMC, motif pris de la valeur litigieuse très élevée et de la complexité de la cause notamment en raison du volume des écritures des parties.

A rigueur de texte, la première de ces motivations est suffisante pour l'application de la disposition susmentionnée; comme l'appelant admet que la valeur litigieuse est très élevée, son grief tombe à faux.

Le Tribunal n'a dès lors pas violé l'art. 6 RTFMC.

8. Au vu de ce qui précède, le jugement sera confirmé dans son résultat, à savoir le déboutement de l'appelant des fins de ses conclusions dirigées contre les intimés, sans qu'il soit dès lors nécessaire d'examiner plus avant la légitimation passive respective de celles-ci.
9. L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 10'000 fr, compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/295/2024 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 novembre 2024 dans la cause C/25216/2021.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.*