

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/282/2016-4

CAPH/70/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 MAI 2018

Entre

A _____ **AG**, ayant son siège _____, _____, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes de ce canton le 20 juin 2017, comparant par M^e Manuel ISLER, avocat, BMG Avocats, Avenue de Champel 8C, Case postale 385, 1211 Genève 12, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B _____, domicilié _____, intimé et appelant sur appel joint, comparant par M^e David AUBERT, avocat, Rue Céard 13, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 mai 2018

EN FAIT

A. a. Par jugement JTPH/259/2017 prononcé le 20 juin 2017 et notifié à A_____AG (ci-après : "A_____" ou "la banque") le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 23 mars 2016 par B_____ à l'encontre de A_____ (chiffre 1 du dispositif), déclaré irrecevable le chargé de pièces complémentaire de B_____ du 21 février 2017 (ch. 2), condamné A_____ à payer à B_____ la somme brute de 20'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2015 (ch. 3), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5), arrêté les frais de la procédure à 1'000 fr. (ch. 6), réparti ceux-ci à hauteur de 500 fr. à charge de B_____ et de 500 fr. à charge de A_____ (ch. 7), compensé partiellement ceux-ci avec l'avance de frais de 500 fr. effectuée par B_____ qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 8), condamné A_____ à verser la somme de 500 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

b. Par acte déposé le 22 août 2017 au greffe de la Cour, A_____ appelle de ce jugement. Elle conclut à l'annulation de la décision attaquée et au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

c. Dans sa réponse du 9 octobre 2017, B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation des chiffres 3 et 4 du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

Sur appel joint, il conclut à l'annulation des chiffres 5, 7, 8, 9 et 11 du dispositif du jugement attaqué, à la condamnation de A_____ à lui payer la somme nette de 35'000 fr. plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2015, à la condamnation de A_____ aux frais de la procédure de première instance et au déboutement de A_____ de toutes autres ou contraires conclusions.

A titre préalable, il demande qu'il soit ordonné à A_____ de désigner le témoin C_____ sur les tableaux produits sous pièce 45bis de son chargé du 31 janvier 2017 ainsi que d'expliquer en quoi consiste le principe de neutralisation et la manière dont ce dernier a été appliqué à son objectif n° 2 pour les années 2013 et 2014. Il requiert par ailleurs l'audition de témoins et, subsidiairement, l'annulation du chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué et l'admission à titre de preuve de l'attestation produite par ses soins le 21 février 2017.

d. Dans sa réponse à l'appel joint du 10 novembre 2017, A_____ conclut au déboutement de B_____ de ses conclusions sur appel joint, avec suite de frais et dépens. Elle produit une nouvelle pièce.

e. Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives dans des répliques et duplique des 10 novembre 2017, 7 décembre 2017 et 18 janvier 2018.

f. Elles ont été informées le 22 janvier 2018 de ce que la cause était gardée à juger.

B. Les faits pertinents suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. A_____ est une société de droit suisse dont le but est l'exploitation d'une banque ; son siège est à _____.

b. B_____ a été engagé par A_____, en qualité de "Relationship Manager HNWI" au sein du "Desk" E_____ (ci-après : l'équipe E_____), à partir du 1^{er} novembre 2012, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 10 août 2012.

c. Le contrat prévoyait un salaire annuel de 140'000 fr. brut versé douze fois l'an, ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour les frais de 8'400 fr.

d. Le chiffre 4 du contrat de travail prévoyait le versement d'un bonus discrétionnaire conformément à la réglementation édictée par l'employeur. Il précisait que les collaborateurs n'avaient aucun droit à cet égard, même si des paiements avaient été effectués à ce titre durant les années précédentes.

L'art. 56 du règlement du personnel de A_____ ainsi que les art. 2 et 4 de la directive "1_____" de la banque relative aux "rémunérations variables" disposaient que les employés n'avaient pas un droit contractuel ou légal à un bonus, le versement de ce dernier ainsi que son montant étant laissés à la libre appréciation de l'employeur. Il était par ailleurs prévu que le montant du bonus discrétionnaire était déterminé en fonction des résultats et performances de A_____ AG, et/ou de l'entité légale ou division ou département concernés, et en fonction de l'atteinte des objectifs de la zone géographique concernée. Les conditions du marché, ainsi que les performances individuelles de l'employé, sa contribution et son comportement étaient également pris en compte. En particulier, des violations des règles disciplinaires pouvaient affecter l'octroi ou le montant du bonus.

Entendu comme témoin, D_____, lequel avait débuté son activité auprès de A_____ le même jour que B_____, a déclaré que l'octroi du bonus individuel dépendait premièrement du résultat de la banque et que si un montant était distribué aux départements, le supérieur hiérarchique en assurait la répartition en leur sein. Il avait personnellement toujours cru que les banques avaient un droit discrétionnaire dans l'octroi de bonus. Hormis l'objectif concernant la masse sous gestion, il n'existait par ailleurs aucune application scientifique ou mathématique

pour juger de l'atteinte des autres objectifs, la banque disposant à cet égard d'un droit discrétionnaire.

e. Il résulte du rapport d'évaluation du 22 décembre 2013 que les objectifs financiers fixés à B_____ pour l'année 2013 consistaient à générer un bénéfice de 200'000 fr. et à augmenter sa masse d'avoirs sous gestion de 20'000'000 fr. Etaient également fixés des objectifs de comportement.

Durant l'année en question, B_____ a réalisé un bénéfice de 1'103'000 fr. Il n'est en revanche pas parvenu à acquérir de nouveaux avoirs pour la banque, perdant au contraire 5'422'000 fr. de sa masse sous gestion.

Aux termes de cette évaluation, B_____ a obtenu la notation générale "A" (fort), sur une notation allant de "C" (insatisfaisant), "B" (amélioration nécessaire), "A" (fort), "AA" (excellent) à "AAA" (exceptionnel).

Le rapport d'évaluation fixait toutefois comme objectif à B_____ de mener les activités transfrontalières en respectant pleinement la réglementation prévue à cet effet ("execute cross-border business in a fully compliant way").

Il a perçu la somme de 30'000 fr. à titre de bonus pour cette année-là.

f. Selon le tableau anonymisé produit par A_____, six des sept membres de l'équipe E_____ ont perçu un bonus à l'issue de l'exercice 2013.

Bien qu'il ait obtenu la note B, l'employé n° 1 a reçu une gratification de 20'000 fr. Sur le plan financier, il avait cependant réalisé une meilleure performance que B_____.

L'employé n° 6, qui a obtenu la note "B", réalisé le premier objectif à hauteur de 165% et perdu 16'000'000 fr. d'avoirs sous gestion alors qu'il devait augmenter cette masse de 70'000'000 fr., n'a en revanche reçu aucune gratification.

g. Les objectifs financiers fixés à B_____ pour l'année 2014 consistaient à générer un bénéfice de 1'550'000 fr. et à obtenir 30'000'000 fr. de nouveaux fonds sous gestion.

h. Le 5 mars 2014, B_____ a eu un entretien avec notamment F_____, responsable du "business risk management", à l'issue duquel un compte-rendu lui a été remis. A teneur de ce document, un blâme lui était adressé en raison du fait qu'il n'avait, entre septembre 2012 et septembre 2013, pas respecté les directives internes de la banque en matière d'activités "cross-border" (ci-après : activités transfrontalières) dans le cadre de ses communications avec des clients _____. Il n'avait également pas complété ses rapports de voyages, selon les standards requis.

Ce blâme a été inscrit au "e-file" de B_____ pour une durée de trois ans, au terme de laquelle il serait automatiquement effacé, sauf nouvel incident disciplinaire durant cette période.

i. Tous les autres collaborateurs de l'équipe E_____, sauf un, ont également reçu un blâme au mois de mars 2014 pour violation des règles de la banque en matière d'activités transfrontalières.

j. Par note interne du 7 mars 2014, B_____ a contesté le blâme infligé par la banque, indiquant notamment que le processus d'enquête était biaisé.

Dans ses déterminations du 25 octobre 2016 au Tribunal, B_____ a finalement admis avoir commis certaines erreurs, tout comme la totalité de l'équipe E_____, dont l'entier des membres, hormis un collaborateur junior, avait été sanctionné. Il considérait le blâme comme sévère, mais pas totalement infondé.

k. Le 15 juillet 2014, la banque a rédigé un certificat intermédiaire de travail à teneur duquel B_____ était un employé autonome, ciblé sur ses objectifs et remarqué pour son engagement, son esprit d'initiative et son travail axé sur le client. Il produisait de bons résultats tant qualitatifs que quantitatifs et correspondait aux hautes exigences de la banque dans tous les aspects. Il était apprécié comme un employé loyal et serviable. Son attitude envers les clients, ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues était en tout temps amicale, agréable et professionnelle.

l. Le 5 décembre 2014, B_____ a été entendu par F_____ et G_____, respectivement responsable et collaborateur du "business risk management" de la banque au sujet de possibles violations de règles internes de la banque en matière d'activités transfrontalières. Était également présente à cet entretien H_____, sa supérieure hiérarchique.

Il était notamment reproché à B_____ d'avoir continué à communiquer avec le frère d'un détenteur de compte résidant en _____ après que la banque eut annulé sa procuration au mois de décembre 2013 en raison du fait que l'intéressé occupait une position dirigeante dans une société américaine. Or, dès l'instant où cette procuration était annulée, B_____ ne pouvait plus traiter avec cette personne en raison du secret bancaire.

Le département "compliance" de la banque avait également enquêté sur des contacts téléphoniques que B_____ avait eus avec un client domicilié à Monaco lors des séjours de ce dernier aux Etats-Unis. Les règles transfrontalières de la banque prévoyaient en effet que les personnes temporairement en séjour aux Etats-Unis ne pouvaient être contactées que sur la base d'une "reverse sollicitation". Or, ces dernières n'étaient pas enregistrées dans le système de la banque de sorte que leur existence ne pouvait être établie.

Interrogé sur le fait d'avoir poursuivi ou non les contacts avec le frère du client _____ après que sa procuration avait été annulée au mois de décembre 2013, B_____ a admis avoir continué à utiliser la même adresse électronique qu'auparavant, tout en relevant qu'il s'agissait de celle enregistrée auprès de la banque pour le client en question et que l'accès ("key fob") du système de cryptage "securemail" était maîtrisé par ce dernier. Or, selon B_____, l'ayant-droit du compte était responsable de l'usage de ce système et de l'éventuelle implication de son frère dans les communications échangées avec la banque. Lors d'une rencontre au mois de février 2014, B_____ avait en outre attiré l'attention de l'ayant-droit du compte sur le fait que son frère ne disposait plus de procuration sur celui-ci.

Entendu à ce sujet, le témoin I_____, employé au A_____ depuis 2011 en qualité de "senior risk manager", a expliqué que la messagerie sécurisée permettait au gestionnaire de correspondre avec son client. Si ce dernier transmettait le mot de passe et qu'une autre personne pouvait y accéder, cela relevait de sa responsabilité.

S'agissant des contacts qu'il avait entretenus avec le client domicilié à Monaco lorsque ce dernier séjournait aux USA, B_____ a indiqué n'avoir agi que sur la base des sollicitations de l'intéressé. Il admettait toutefois ne pas avoir enregistré les courriels en attestant dans le système de la banque.

A l'issue de cette entrevue, B_____ a été informé que le compte-rendu de l'entretien serait transmis au département "compliance" pour instructions et qu'il pourrait être convoqué à un deuxième entretien avec le département "security " de la banque.

m. Aux termes de l'évaluation de l'année 2014 établie le 6 janvier 2015, B_____ a obtenu la notation générale "B" (amélioration nécessaire). Concernant ses objectifs de compétence, il était notamment indiqué que B_____ s'était vu infliger un blâme au mois de mars 2014 et qu'un problème de "compliance" était en cours d'investigation.

Selon le tableau produit par la banque, B_____ avait, à l'issue de l'exercice, réalisé son premier objectif à hauteur de 113%. Il n'avait en revanche pas atteint son second objectif qui consistait à augmenter sa masse sous gestion de 30'000'000 fr. Cette masse avait au contraire diminué de 6'735'000 fr.

n. A teneur de ce même tableau, excepté B_____, tous les membres de l'équipe E_____ qui se sont vus infliger un blâme au mois de mars 2014 ont perçu un bonus.

Le collaborateur n° 5 a notamment bénéficié d'un bonus de 29'700 fr. alors qu'il n'avait atteint son premier objectif qu'à hauteur de 83% et perdu 11'933'000 fr. d'avoirs sous gestion. Il a toutefois obtenu l'appréciation générale A.

Le témoin C_____, gestionnaire de fortune au sein de A_____ depuis 2009, a déclaré que le blâme infligé aux membres de l'équipe E_____ au mois de mars 2014 pouvait entraîner une suppression ou une forte diminution du bonus. A titre personnel, elle avait reçu une explication sur la manière dont son bonus 2014 avait été calculé et sur la diminution induite par le blâme sur le montant de ce dernier. Elle estimait que cette diminution était comprise entre 40% et 60%.

o. Par courriel du 26 janvier 2015, le département "compliance" a rappelé à B_____ que tous les employés devaient appliquer les directives internes et le code de conduite de la banque. Il lui a par ailleurs communiqué son rapport de "potentielle faute ou mesure disciplinaire" établi à la suite de l'entrevue du 5 décembre 2014 en lui impartissant un délai de 7 jours pour se prononcer sur les faits qui lui étaient reprochés.

A teneur du rapport susmentionné, il était reproché à B_____ d'avoir continué à communiquer, via la messagerie sécurisée de la banque, avec l'ancien titulaire d'une procuration sur un compte bancaire au sujet d'investissements sur ledit compte après que la procuration avait été annulée au motif que ledit titulaire était domicilié aux Etats-Unis.

Il était également fait grief à B_____ d'avoir appelé un client en séjour aux Etats-Unis dans un but d'investissements sans avoir été préalablement sollicité par l'intéressé ou avoir documenté la sollicitation qu'il avait reçue dans le système de la banque. Le prononcé de mesures disciplinaires à l'encontre de B_____ était dès lors envisagé.

p. Par courriels des 2 et 6 février 2015, B_____ a réitéré le fait que les contacts qu'il avait entretenus avec ce dernier client lors de ses séjours aux Etats-Unis avaient systématiquement été initiés par l'intéressé. Il ne s'est en revanche pas prononcé sur la poursuite des relations avec l'ancien titulaire d'une procuration.

q. Le 3 février 2015, B_____ a adressé un courriel au service "employee relations" de la banque afin de se renseigner sur les démarches à entreprendre en vue de déposer une plainte pour les mesures de rétorsion dont il s'estimait victime.

r. Le 9 février 2015, B_____ a eu un entretien avec J_____, collaborateur au sein du service des ressources humaines de la banque, à l'occasion duquel il s'est plaint du fait que sa supérieure directe, H_____, était agressive à son encontre et avait divulgué des informations sensibles le concernant. Par rapport à l'enquête disciplinaire qui était en cours, B_____ avait exprimé l'impression que les "dés étaient jetés" en sa défaveur.

s. Dans un courriel interne à la banque du 12 février 2015 intitulé "possible cas disciplinaire en lien avec l'US Policy ", un collaborateur de la banque a résumé à une collègue les reproches émis par l'établissement à l'encontre de B_____ et en relation avec lesquels ce dernier avait été entendu au mois de décembre 2014. De l'avis de la banque, B_____ avait contrevenu, de manière plutôt grave, à la réglementation en vigueur en entretenant des contacts par messagerie sécurisée avec une personne domiciliée aux Etats-Unis dont la procuration avait été annulée. En revanche, les contacts qu'il avait eus avec le client domicilié à Monaco alors que ce dernier séjournait aux Etats-Unis ne violaient vraisemblablement pas les règles en vigueur. L'auteur du courriel demandait par conséquent à sa collègue d'évaluer les mesures à prendre, par exemple concernant le bonus 2014 de B_____, dans l'hypothèse où son comportement serait sanctionné par un licenciement.

t. Dans un échange de courriels du 23 février 2015, H_____ a demandé à K_____, "market leader" au sein de la banque, comment répondre à la demande de B_____ d'effectuer un voyage professionnel la semaine suivante dès lors que le cas de "compliance" actuellement "ouvert" pourrait conduire à une résiliation.

u. H_____ a finalement autorisé B_____ à entreprendre le voyage susmentionné avec la recommandation de l'écourter.

v. Le 2 mars 2015, jour de son départ, B_____ a eu un entretien avec H_____.

B_____ a allégué à ce sujet qu'entre le 27 février et le 2 mars 2015, il avait découvert que le mari de K_____ était en exil en France après avoir été condamné en Turquie pour blanchiment d'argent et fraude et que les comptes genevois de deux clients de la banque avaient été bloqués en lien avec cette affaire. Selon B_____, K_____ était directement impliquée dans la gestion des fonds de ces clients. Ces faits, pour autant qu'ils soient avérés, devant être considérés comme graves, B_____ en avait fait part à H_____, conformément aux directives internes de la banque.

Entendue à ce sujet, H_____ a déclaré que lors de cet entretien, B_____ avait affirmé disposer de preuves irréfutables que K_____ aidait à des démarches d'évasion fiscale. Il n'avait pas souhaité lui décrire les preuves dont il disposait mais lui avait demandé d'avertir le département "compliance" afin qu'une séance en présence d'un membre de ce département soit organisée. Il était ensuite parti à l'aéroport.

w. Par courriel du 3 mars 2015, F_____ a indiqué à B_____ avoir été informé des accusations très sérieuses qu'il avait rapportées la veille à H_____ à l'encontre de K_____ sans complément d'information, ni documentation, et lui a demandé de revenir le jour-même à la banque pour discuter de ces questions.

F_____ a précisé lors de son audition par le Tribunal que les accusations qui lui avaient été rapportées portaient sur des démarches d'évasion fiscale.

B_____ a répondu à F_____ le même jour qu'il n'y avait rien de nouveau dans les faits rapportés qui existaient depuis un certain temps déjà. Il n'avait fait qu'accomplir son devoir en les rapportant à sa supérieure hiérarchique directe et avait agi en toute bonne foi.

x. B_____ a été convoqué le 4 mars 2015 à un entretien en présence de H_____, F_____ et G_____ lors de laquelle il lui a été demandé s'il disposait d'éléments fondant sa dénonciation à l'encontre de K_____.

B_____ n'a pas souhaité fournir d'autres éléments que ceux dont il avait déjà fait part et a demandé, conformément aux règles internes de la banque, qu'une séance en présence d'un membre du département "compliance" soit organisée.

G_____ a confirmé qu'un membre de ce département devait assister à ce type de réunions.

A l'issue de cette entrevue, il a été demandé à B_____ de quitter la banque dans l'attente que le département "compliance" examine le dossier. Celui-ci a alors été accompagné à son poste de travail pour récupérer ses effets personnels puis conduit à la sortie du bâtiment. Ses accès informatiques ont été bloqués.

z. Par courriel du même jour, B_____ s'est plaint auprès de J_____ de l'attitude agressive et intimidante adoptée par F_____ lors de l'entretien susmentionné. Ce dernier lui avait reproché de manquer de professionnalisme en refusant d'étayer ses accusations contre un membre de la direction et l'avait suspendu jusqu'à nouvel avis pour ce motif. Il considérait en outre le fait d'avoir été conduit hors de la banque devant ses collègues comme inacceptable et sollicitait un entretien à cet égard.

aa. B_____ a été en incapacité de travail du 5 mars 2015 au 31 mai 2015 pour raisons médicales.

bb. Entre le 5 et le 6 mars 2015, B_____ a eu un entretien en présence notamment de H_____, F_____, G_____ et L_____, responsable du département "compliance" de la banque.

A l'occasion de cette réunion, B_____ a présenté à sa hiérarchie des articles de presse trouvés sur Internet indiquant que le mari de K_____ avait été impliqué dans une affaire de fraude bancaire en 2014 et condamné pénalement pour détournements de fonds. Il a exposé que dans le cadre de cette affaire, les comptes de deux clients avaient été bloqués à Genève et que selon les informations dont il disposait, l'un d'eux était un ami de longue date de K_____. Or, il s'était souvenu

que K_____ avait passé un ordre bancaire en 2013 concernant ce client. Il en avait déduit que celle-ci devait être informée des activités frauduleuses de son mari. B_____ a en revanche nié avoir accusé K_____ d'activités d'évasion fiscale.

cc. Entre le 6 et le 9 mars 2015, B_____ a à nouveau rencontré J_____. Lors de cet entretien, il lui a fait part de son souhait de mettre fin aux rapports de travail de manière amiable en raison de sa perte de confiance envers sa hiérarchie. Il a proposé d'être libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé et de recevoir une indemnité de départ équivalant à trois mois de salaire. La banque a accepté le premier point et contre-proposé une indemnité de départ d'un mois, ce que B_____ a jugé insuffisant. A son sens, la banque devait lui proposer une somme supérieure car les faits qu'il avait à dénoncer pouvaient lui coûter plus cher.

dd. Par courriel du 23 avril 2015, M_____, collaboratrice de la banque, a indiqué à B_____ que sa plainte pour mobbing à l'encontre de H_____ était en cours d'instruction. Elle a ajouté que la banque avait, dans l'intervalle, clos l'enquête relative à la violation des règles transfrontalières et pris la décision de mettre un terme aux rapports de travail pour le plus prochain terme légal.

ee. Le 26 mai 2015, B_____ a informé la banque que son incapacité de travail prenait fin le 31 mai 2015 et qu'il se mettait à disposition pour reprendre son activité.

La banque a répondu à B_____ que, compte tenu de son intention de résilier prochainement les rapports de travail, comme annoncé dans son courriel du 23 avril 2015, elle le libérait de son obligation de travailler à compter du 1^{er} juin 2015.

ff. Par courrier recommandé du 10 juin 2015, la banque a informé B_____ de la résiliation des rapports de travail avec effet au 30 septembre 2015 et confirmé qu'il était libéré de son obligation de travailler jusqu'à cette date.

gg. B_____ s'est opposé à son licenciement par courrier du 22 juin 2015 et en a requis les motifs. Il a qualifié celui-ci d'abusif car prononcé en raison de l'exercice de son devoir de diligence et de fidélité à l'égard de la banque.

hh. Par pli du 21 juillet 2015, la banque a justifié le licenciement par les violations des règlementations internes commises par B_____ entre les mois de décembre 2013 et décembre 2014. Dans la mesure où B_____ avait déjà été sanctionné une première fois au mois de mars 2014, un tel comportement ne pouvait être accepté. Il était précisé que le licenciement n'avait aucun lien avec les faits rapportés au sujet du "senior management" en _____.

C. a. Par acte déposé en vue de conciliation le 8 janvier 2016 et introduit au fond le 23 mars 2016 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme de 95'000 fr., soit 60'000 fr. bruts à titre de bonus pour l'année 2014, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2015 et 35'000 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015. Il a également requis la production de divers documents par la banque.

B_____ a, en substance, fait valoir qu'il avait été victime d'un congé de représailles dès lors qu'il avait été licencié après s'être plaint de violations répétées de ses droits de la personnalité et avoir signalé de bonne foi un risque de réputation potentiel à son employeur. Il avait également été suspendu avec effet immédiat et écarté séance tenante des locaux de la banque, mode de faire inutilement humiliant. Sa prétendue mauvaise prestation et la violation de certaines règles entre les années 2014 et 2015 invoquées par la banque ne constituaient que des prétextes. Une indemnité équivalente à trois mois de salaire lui était due.

Il estimait en outre avoir droit à un bonus de 60'000 fr. pour l'année 2014. Dès lors qu'il avait réalisé une partie de ses objectifs durant cet exercice, le versement d'un bonus était à son sens obligatoire. Ce dernier lui était également dû par égalité de traitement avec ses collègues.

b. Aux termes de son mémoire de réponse, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de ses prétentions. Elle a contesté le caractère abusif du licenciement. Ce dernier avait été prononcé en raison de la violation répétée par B_____ des règles transfrontalières. Il n'y avait en revanche aucun lien entre cette décision et le fait que B_____ ait dénoncé H_____ et K_____ pour des actes de mobbing, respectivement d'évasion fiscale. Aucun bonus ne lui était en outre dû pour l'année 2014.

c. Par courrier du 9 septembre 2016, B_____ a renoncé à une partie de ses réquisitions de pièces et sollicité la production de nouveaux documents, ce à quoi la banque s'est opposée.

d. Par écriture du 25 octobre 2016, B_____ a allégué des faits nouveaux, produit des pièces nouvelles et exercé son droit à la réplique.

e. La banque a dupliqué le 16 décembre 2016 et produit un tableau anonymisé récapitulant les performances des membres de l'équipe de E_____ pour les années 2013 et 2014. Elle a complété ce tableau le 31 janvier 2017 en y mentionnant le montant des bonus versés aux précités.

f. Par courrier du 13 janvier 2017, B_____ a fait valoir que la banque n'avait pas été autorisée à produire une seconde écriture au sens de l'art. 225 CPC et demandé

au Tribunal de déclarer irrecevables tous les éléments de fait, offres de preuves et arguments en droit nouveaux que comportait le mémoire du 16 décembre 2016, ce à quoi la banque s'est opposée.

g. Par ordonnance de preuve du 25 janvier 2017, le Tribunal a notamment refusé l'audition en qualité de témoin de N_____ et O_____ requise par B_____. Ladite ordonnance n'a pas fait l'objet d'un recours.

h. Le Tribunal a entendu neuf témoins lors des audiences de débats principaux des 1^{er}, 8 et 22 février 2017, dont les déclarations ont été reprises ci-avant dans la mesure utile.

i. Lors de l'audience du 22 février 2017, le Tribunal a déclaré irrecevable la déclaration écrite de N_____ produite par B_____ le 21 février 2017 et indiqué que sa décision serait motivée dans le jugement à rendre, ce sur quoi B_____ a persisté dans la demande d'audition du témoin en question.

A l'issue de cette audience, B_____ a plaidé et réduit ses conclusions en paiement d'un bonus à 45'000 fr. dès lors qu'il n'avait géré des dossiers clients qu'à compter du mois de mai 2013.

A_____ a plaidé et persisté dans ses conclusions, ce sur quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, s'agissant des points encore litigieux en appel, exposé qu'il avait imparti un délai à la banque pour se déterminer sur l'écriture déposée par B_____ le 25 octobre 2016. La banque avait déposé un mémoire de réplique le 16 décembre 2016, lequel avait été suivi d'une duplique de B_____. Ce mémoire de réplique était dès lors recevable. L'attestation rédigée par N_____ avait en revanche été produite le 21 février 2017 soit postérieurement au double échange d'écritures ordonné par le Tribunal. Cette pièce était dès lors irrecevable.

Sur le fond, le Tribunal a considéré comme établi que la banque avait licencié B_____ en raison des manquements qui lui étaient reprochés en matière de respect des règles transfrontalières. Ce dernier avait en effet été sanctionné par un blâme le 5 mars 2014 pour avoir enfreint les règles transfrontalières de la banque dans le cadre de relations avec des clients domiciliés en _____. En parallèle, la banque avait, entre les mois de novembre 2014 et mars 2015, mené une enquête concernant d'autres entraves auxdites règles commises par B_____ dans le cadre de ses contacts avec le frère d'un client _____ domicilié aux Etats-Unis dont la procuration avait été annulée et un second client qui séjournait dans ce pays. Dès le mois de février 2015, la banque avait, au vu de ces faits, envisagé de licencier son employé. Ce dernier en était conscient puisqu'il avait tenté de négocier un départ à l'amiable avec J_____. Le licenciement prononcé pour cette raison ne

pouvait être considéré comme abusif dans la mesure où il n'incombait pas au Tribunal de se prononcer sur la sévérité de la sanction infligée par la banque à son employé ou sur la manière dont cette dernière avait apprécié les faits.

Le Tribunal a par ailleurs refusé de retenir la thèse du congé de représailles défendue par B_____. Certes, la suspension infligée à ce dernier en date du 4 mars 2015 aurait pu, dans un autre contexte, constituer une violation de ses droits de la personnalité. Il était cependant établi que la banque avait envisagé de licencier le précité avant qu'il ne porte des accusations à l'encontre de K_____. Il ressortait en outre du dossier que B_____ avait dénoncé sa supérieure alors qu'il était sous enquête et en train de négocier son départ. Or, il savait que les informations révélées par ses soins étaient connues de la banque depuis un certain temps. Il avait en outre partiellement retiré ses accusations quelques jours après les avoir formulées, ce qui permettait de douter de sa bonne foi et de ses motivations. Ces circonstances n'étaient dès lors que concomitantes aux événements ayant motivé le licenciement, à savoir le non-respect des règles transfrontalières de la banque. Il n'était pas davantage établi que B_____ aurait été licencié en raison du fait qu'il avait dénoncé H_____ pour de prétendus actes de harcèlement.

S'agissant du bonus réclamé par B_____ pour l'année 2014, le Tribunal a estimé qu'au sein de la banque, les gratifications étaient versées en fonction de critères pour l'essentiel objectivement déterminables, de sorte que le principe et le montant du bonus n'étaient pas laissés à l'entière discrétion de l'employeur. Un examen du tableau récapitulatif produit par la banque faisait par ailleurs apparaître le refus d'allouer un bonus à B_____ comme contraire au principe d'égalité de traitement, étant relevé que les faits reprochés à ce dernier dans le cadre des enquêtes en cours n'étaient pas suffisamment graves pour entraîner la suppression totale de sa gratification. Compte tenu du bonus de 30'000 fr. alloué en 2013 à B_____ pour six mois d'activité de gestion, du blâme infligé à ce dernier au mois de mars 2014 et des investigations dont il faisait l'objet, la banque devait être condamnée à lui verser la somme brute de 20'000 fr. à titre de bonus pour l'année 2014, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} janvier 2015.

EN DROIT

1. Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse de l'intimé et de son appel joint, déposés dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 et 313 al. 1 CPC).

-
2. L'intimée produit en appel une pièce nouvelle, à savoir la circulaire FINMA 2010/1 du 21 octobre 2009 intitulée "normes minimales des systèmes de rémunération dans les établissements financiers" adoptée par la FINMA le 21 octobre 2009 en application de l'art. 7 al. 1 let. b de la loi sur l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (RS 956.1 – LFINMA).

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). La première condition concerne indistinctement les vrais et les faux *nova* tandis que la seconde ne s'applique, par définition, qu'aux faux *nova* (arrêt du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1; JEANDIN, in CPC Commenté, n. 7 s. ad art. 317 CPC).

2.2 En l'espèce, les conditions de cette disposition ne sont pas réalisées, l'appelante ne le prétendant du reste pas.

La question de savoir si cette circulaire constitue une norme qu'il incomberait au juge d'appliquer en vertu de l'art. 57 CPC – ce qui ne semble *prima facie* pas être le cas dès lors que ladite circulaire n'a pas le caractère d'une ordonnance administrative au sens de l'art. 7 al. 1 let. a LFINMA et est dépourvue d'effet contraignant (cf. WINZELER, Basler Kommentar zum Börsengesetz und Finanzmarktaufsichtsgesetz [éd: WATTER/VOGT], 2^{ème} éd. 2011, n. 19 ad art. 7 LFINMA), ou si ladite circulaire doit être assimilée à un fait notoire en application de l'art. 151 CPC (sur cette question, voir notamment l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_582/2016 du 6 juillet 2017 consid. 4.5 s.) peut par ailleurs souffrir de demeurer indécise. Le contenu de ce document n'est en effet pas déterminant pour la résolution du présent cas.

3. La Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les témoignages et les déclarations des parties tels qu'ils ont été dûment consignés au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 s. et 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).
4. Sur le plan procédural, l'intimé fait valoir que le Tribunal a violé les règles relatives au fardeau de l'allégation et à l'administration des preuves en interrogeant les parties et les témoins sur des faits non allégués, ce qu'il n'aurait eu de cesse de

relever durant les débats. Les premiers juges auraient également méconnu les règles encadrant le droit à la réplique en admettant l'écriture de l'appelante du 16 décembre 2016. Cette dernière constituait en effet une écriture complète et non une simple détermination. Le Tribunal aurait dès lors dû déclarer irrecevables les allégués de fait et les offres de preuve nouveaux que ladite écriture comportait.

4.1 L'art. 311 al. 1 CPC impose au recourant de motiver son appel, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la décision attaquée. Hormis les cas de vices manifestes, l'autorité d'appel doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 et 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Cette motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Cette obligation s'applique tant aux griefs de violation du droit que de constatation inexacte des faits (arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5; ACJC/1105/2017 du 5 septembre 2017 consid. 2.1; ACJC/1313/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3).

4.2 En l'espèce, l'intimé se borne à formuler des considérations d'ordre général sur les problèmes procéduraux qu'il soulève. Il ne mentionne à aucun moment les éléments de fait que le Tribunal aurait retenus à tort sur la base des actes procéduraux incriminés et qui devraient être écartés par la Cour dans le cadre du présent arrêt. Il s'ensuit qu'indépendamment de son bien-fondé, ses critiques ne satisfont pas aux exigences de motivation applicables au stade de l'appel.

Les griefs susmentionnés seront par conséquent déclarés irrecevables.

- 5.** L'appelante conclut à l'annulation du jugement querellé en tant que ce dernier la condamne à verser à l'intimé la somme brute de 20'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2015, à titre de bonus pour l'année 2014. A l'appui, elle fait valoir que la gratification prévue par le contrat de travail de l'intimé avait un caractère discrétionnaire et que le refus de son octroi n'a pas violé le principe d'égalité de traitement. Dans un raisonnement subsidiaire, elle relève que les premiers juges ont arrêté le montant du bonus en commettant une erreur de calcul et sans prendre en compte l'intégralité des critères de fixation. Ils auraient en réalité dû parvenir à la conclusion qu'aucun montant n'était dû à l'intimé à ce titre.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point. Préalablement, il requiert divers actes d'instruction à ce sujet (cf. en fait, let. A.c).

5.1 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).

Il faut donc déterminer dans chaque cas, 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), s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2 p. 383 ss). En outre, il découle de la nature de la gratification qu'elle doit rester accessoire par rapport au salaire de base, à défaut de quoi il faudra procéder à une conversion en salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3).

5.1.1 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 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; 129 III 276 consid. 2; 109 II 447 consid. 5c).

En revanche, 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 en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur, il doit être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.1 s.; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.2.2). Si tel est le cas, deux cas de figure peuvent se présenter: les parties ont réservé seulement le montant du bonus (cf. infra 5.1.2) ou, au contraire, le principe et le montant du bonus (cf. infra 5.1.3).

5.1.2 Si, 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_714/2016 précité consid. 3.2.2.1).

De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants, que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276

consid. 2.1; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 précité consid. 3.2.2.1), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables.

5.1.3 Si, 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, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité; cf. infra ch. 5.1.4).

De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due.

Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 précité consid. 3.2.2.3).

Il en va de même 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 précité consid. 3.2.2.3).

5.1.4 Lorsque l'employeur a réservé le caractère facultatif du bonus, dans son principe et dans son montant, et que l'employé n'a donc pas un droit contractuel au versement de celui-ci (qui constitue dès lors une gratification; cf. ci-dessus 5.1.3), il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base ou si à l'inverse il doit être requalifié en salaire compte tenu de son importance dans la rétribution de l'employé (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 précité consid. 3.3).

Il a ainsi été retenu que, pour des salaires moyens et supérieurs, soit ceux compris entre une fois et cinq fois le salaire médian suisse dans le secteur privé, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, perd son caractère accessoire et doit être requalifié en salaire. Pour des salaires modestes, soit les salaires inférieurs ou égaux à une fois le salaire médian suisse, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà devoir être requalifié en salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 précité consid. 3.3.2).

5.1.5 Le Tribunal fédéral a en outre admis que le caractère facultatif de la gratification trouvait ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 = JdT 2003 I p. 346 ss; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). Des restrictions à la discrimination entre les employés d'un même employeur ne sont cependant justifiées que dans des cas très ponctuels. En effet, le principe d'égalité de traitement s'applique en vertu de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger la personnalité de son employé (art. 328 CO) et des règles sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC). Or, même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction de discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle ne peut être admise lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 = JdT 2003 I p. 346 ss).

5.1.6 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Cette disposition ne confère toutefois pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 3.1). Il s'ensuit que l'autorité d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si elle ne porte pas sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2; 129 III 18 consid. 2.6 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 précité consid. 3.1).

5.2 En l'espèce, le Tribunal ne saurait être suivi dans son raisonnement selon lequel les bonus étaient payés au sein de l'établissement essentiellement sur la base de critères objectivement déterminables et que le principe du versement ainsi que le montant du bonus n'étaient pas laissés à l'entière discrétion de l'employeur.

5.2.1 En effet, tant le contrat de travail de l'intimé que le règlement du personnel et la directive interne 1_____, dont l'intimé ne conteste pas l'application, prévoient expressément que les employés ne disposaient d'aucun droit à l'obtention d'un bonus et que l'octroi de ce dernier ainsi que son montant étaient laissés à la libre appréciation de l'appelante.

Certes, l'art. 4 de la directive 1 _____ indique que le montant du bonus dépend en premier lieu du bénéfice de la banque et des conditions du marché, éléments qui constituent en eux-mêmes des critères objectifs. Cette disposition souligne cependant en préambule le caractère discrétionnaire du bonus et ne comporte aucun terme laissant entendre qu'un résultat positif de l'établissement donnerait automatiquement droit à une gratification. Il sera à cet égard relevé que ni l'intimé ni le témoin D _____ n'ont prétendu que tel serait le cas.

A teneur de cette disposition, les autres critères d'octroi du bonus résident dans les performances individuelles de l'employé, sa participation et son comportement, soit des éléments relevant de l'appréciation subjective de l'employeur. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, rien n'indique que ces éléments seraient moins déterminants que les critères objectifs ni qu'ils influeraient uniquement sur le montant du bonus et non sur le principe de son octroi.

Au vu de ce qui précède, il appert que les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus. Dans la mesure où il n'est pas soutenu que l'une des exceptions prévue par la jurisprudence serait réalisée (versement du bonus sans réserve de son caractère facultatif durant trois années consécutives, paiement répété de la gratification pendant des décennies, la réserve du caractère facultatif devenant alors vide de sens, ou encore caractère accessoire par rapport à la rémunération de base imposant de requalifier le bonus en salaire), l'intimé n'avait en principe pas droit à l'octroi d'un bonus pour l'année 2014.

5.2.2 Reste à examiner si, comme l'a retenu le Tribunal, la suppression du bonus de l'intimé pour l'exercice en question violait le principe d'égalité de traitement.

In casu, l'appelante a refusé d'allouer un bonus à l'intimé au motif que sa performance était insuffisante, que l'intéressé avait commis des infractions aux règles transfrontalières pour lesquelles il avait été sanctionné au mois de mars 2014 et qu'au moment de la décision sur l'octroi du bonus, il se trouvait sous enquête pour deux autres contraventions auxdites règles.

Tant l'intimé que le Tribunal ont considéré que ces éléments étaient insuffisants pour justifier la suppression du bonus. Excepté l'intimé, tous les membres de l'équipe E _____ qui avaient reçu un blâme au mois de mars 2014 s'étaient en effet vu allouer un bonus en fin d'année. L'employé n° 5 avait par ailleurs reçu une gratification de 29'700 fr. alors que sa performance avait été inférieure à celle de l'intimé. Ce dernier avait en outre reçu un bonus en 2013 bien qu'il n'ait pas intégralement rempli les objectifs qui lui avaient été assignés durant cette année. Le principe d'égalité de traitement imposait dès lors d'accorder une gratification à l'intimé pour l'exercice 2014.

Cet argumentaire ne peut être suivi. Les tableaux récapitulatifs produits par l'appelante montrent en effet qu'en 2013, l'employé n° 6, lequel avait dépassé son

premier objectif, accusé une contre-performance pour le second et obtenu une note globale de B, n'a pas obtenu de bonus. Or, la performance globale de l'intimé sur l'exercice 2014 s'est avérée similaire. A l'inverse, l'employé n° 5 qui a obtenu une gratification de 29'700 fr. en 2014 en réalisant des résultats sensiblement inférieurs à ceux de l'intimé s'est vu attribuer la note A alors que l'intimé n'a obtenu que la note B. Les deux situations ne sauraient par conséquent être considérées comme équivalentes. Il sera encore relevé que l'employé n° 1, qui a obtenu la note B en 2013, a certes reçu une gratification de 20'000 fr. cette année-là. Sur le plan financier, il a cependant réalisé une meilleure performance que l'intimé durant l'exercice concerné.

A cela s'ajoute que l'intimé était, à la fin de l'année 2014, le seul à faire l'objet d'une enquête disciplinaire pour violation des règles transfrontalières de la banque, et ce alors qu'il avait déjà été sanctionné pour des faits similaires en début d'année.

En conséquence, la suppression du bonus de l'intimé pour l'année 2014 ne paraît pas, de prime abord, résulter d'une décision subjective et arbitraire de la banque et devoir ainsi être assimilée à une inégalité de traitement entre l'intimé et les autres membres de l'équipe E_____.

Indépendamment de ce qui précède, tant l'intimé que le Tribunal méconnaissent que pour contrevenir au principe d'égalité de traitement, il faut encore que la décision de l'employeur procède d'une sous-évaluation blessante de la personnalité du travailleur. Or, l'intimé n'a pas fait valoir en procédure que cette décision aurait été fondée sur d'autres critères que ceux que l'appelante mentionne dans son évaluation, et qu'elle aurait en réalité constitué une manœuvre discriminatoire visant à l'atteindre dans sa personnalité.

5.3 Au vu de ce qui précède, la réalisation des conditions permettant de condamner l'appelante à verser un bonus à l'intimé pour l'année 2014 en application du principe d'égalité de traitement peut d'emblée être niée.

La demande d'actes d'instruction formulée par l'intimé dans le cadre de son appel joint (cf. en fait, let. A.c) sera également rejetée. Ces actes visaient en effet à démontrer que l'appelante aurait mal évalué la réalisation par l'intimé de son objectif tendant à augmenter sa masse sous gestion durant l'exercice 2014 en ne le mettant pas au bénéfice du principe de neutralisation, qu'elle aurait considéré à tort que l'intimé avait contrevenu aux règles transfrontalières dans ses relations avec ses clients et qu'elle l'aurait traité de manière inégale avec sa collègue C_____, cette dernière ayant obtenu un bonus en 2014 malgré le blâme infligé au mois de mars de cette même année. Les mesures d'instruction sollicitées ne visaient en revanche pas à établir que le refus de l'appelante d'allouer un bonus à l'intimé pour l'exercice en question aurait constitué une manœuvre discriminatoire

visant à l'atteindre dans sa personnalité. Partant, ils ne portaient pas sur des faits pertinents pour l'issue de la cause.

Le jugement entrepris, en tant qu'il condamnait l'appelante à verser 20'000 fr. à ce titre à l'intimée, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2015, sera par conséquent annulé et l'intimé débouté de ses conclusions sur ce point.

- 6.** L'intimé conclut, sur appel joint, à l'annulation du chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris et à la condamnation de l'appelante à lui verser une indemnité de licenciement abusif de 35'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015. Il fait valoir que le déroulement chronologique des faits démontre que l'appelante ne l'a pas congédié en raison de la violation des règles transfrontalières – qu'il conteste, offres de preuve à l'appui, – mais parce qu'il a dénoncé sa supérieure au début du mois de mars 2015. Dès lors que cette dénonciation était conforme à ses obligations contractuelles et assortie d'une garantie de protection, il ne pouvait être congédié pour ce motif.

6.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque co-contractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

6.1.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 136 III 513 cité; 132 III 115 consid. 2.1). Ainsi, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées pour pouvoir bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO (ATF 136 III 513 consid. 2.4). C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir la mauvaise foi du travailleur en démontrant que ce dernier savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières, ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et les arrêts cités).

6.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 = SJ 2005

I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail [éd: DUNAND/MAHON], 2013, n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 précité consid. 5.1.3). L'interdiction du congé de repréailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé en soi admissible au moyen d'une réclamation (DUNAND, op. cit., n. 45 ad art. 336 CO).

En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. 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 et arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 consid. 2.2.2 précités).

Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités; DUNAND, op. cit., n. 19 ad art. 336 CO).

6.1.3 Cela étant, si le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. En d'autres termes, le congé ne peut pas être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation ou du fait que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, p. 646). Introduire une telle condition à l'exercice du droit de résilier serait contraire au système prévu par l'art. 335 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 3.2.1).

A titre d'exemple, si l'employeur résilie le contrat en invoquant des prestations insuffisantes, le congé n'est pas abusif du seul fait que les prestations devraient par hypothèse être objectivement qualifiées de suffisantes (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 646). Le congé ne devient abusif que dans l'hypothèse où le motif avancé ne correspond pas au véritable motif subjectif de l'employeur qui serait quant à lui condamnable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 664).

6.2 En l'espèce, l'appelante a fondé la résiliation des rapports de travail sur le fait que l'intimé a violé plusieurs réglementations internes applicables en matière de communication avec des clients domiciliés à l'étranger et ce alors qu'il avait déjà été sanctionné pour des faits similaires au mois de mars 2014. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la question de savoir si l'intimé s'est ou non conformé auxdites règles est secondaire, une preuve de leur respect pouvant tout au plus constituer un indice selon lequel le motif invoqué par l'appelante à l'appui du congé cacherait un autre motif condamnable. Pour pouvoir prétendre à une indemnité de licenciement abusif, l'intimé doit démontrer non seulement que les circonstances invoquées par l'appelante à l'appui du congé n'ont pas déterminé cette dernière à résilier les rapports de travail mais aussi que le congé repose en réalité sur un autre motif, lequel est de surcroît condamnable. A défaut de prouver ces deux éléments (existence d'un autre motif de résiliation que celui invoqué par l'appelante et caractère condamnable de ce dernier), l'intimé doit être débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a al. 1 CO.

S'agissant du congé de représailles allégué par l'intimé, le Tribunal a retenu que l'attitude de l'appelante ayant consisté à suspendre l'intimé le 4 mars 2015 après qu'il ait dénoncé de potentielles irrégularités commises par un cadre de la banque aurait pu, dans un autre contexte, constituer une violation du droit de la personnalité de l'employé. Il a toutefois considéré comme établi que la banque avait envisagé de licencier l'intimé dès le mois de février 2015 en raison des infractions aux directives internes commises par ce dernier. Selon les premiers juges, il convenait par ailleurs de douter de la bonne foi de l'intimé. Alors qu'il était sous enquête et en train de négocier son départ, l'intimé avait en effet dénoncé sa supérieure tout en sachant que l'appelante était en possession des informations litigieuses depuis un certain temps, pour ensuite se rétracter et retirer une partie de ses accusations quelques jours après les avoir formulées. La dénonciation apparaissait dès lors comme concomitante au licenciement et non à l'origine de celui-ci.

En tant que tel, le raisonnement opéré par les premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. L'interdiction du congé de représailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé, en soi admissible, en dénonçant des faits dont il sait que l'employeur a déjà connaissance ou en proférant des accusations avec l'intention de se rétracter ultérieurement. Le congé ne peut en outre être annulé

que si la formulation de la prétention apparaît comme étant à l'origine du licenciement, ce qui n'était en l'espèce pas le cas selon le Tribunal.

Cela étant, point n'est besoin d'examiner ces questions de manière plus approfondie. Dans le cadre de son appel joint, l'intimé se borne en effet à faire valoir que la connexité temporelle entre la dénonciation de sa supérieure et sa suspension établirait l'existence d'un congé de représailles. Ce faisant, il n'expose pas en quoi les premiers juges auraient erré en retenant qu'il avait agi de mauvaise foi en dénonçant sa supérieure de manière injustifiée, dans le but de se prémunir du congé qui allait prochainement lui être signifié. Son grief s'avère ainsi insuffisamment motivé et doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

Il s'ensuit que l'intimé échoue à apporter la preuve que la résiliation des rapports de travail équivaldrait à un congé de représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Le caractère condamnable de ce motif de résiliation n'étant pas démontré, la question de savoir s'il a déterminé ou non l'appelante à résilier les rapports de travail, de manière à rendre le congé abusif, s'avère dénuée de pertinence.

6.3 Les conclusions de l'intimé tendant à l'audition des témoins O_____ et N_____ respectivement, à l'admission à titre de preuve de l'attestation établie par ce dernier témoin, seront également rejetées. L'intimé entendait en effet démontrer, à l'aide de ces témoignages, qu'il n'aurait pas contrevenu aux règles transfrontalières dans le cadre de ses relations avec les clients précités, comme le lui reprochait la banque. Ces mesures d'instruction s'avèrent toutefois dénuées de pertinence pour la résolution du litige puisque l'intimé ne parvient de toute manière pas à établir que les rapports de travail auraient par la suite été résiliés de manière abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

Le jugement entrepris, en tant qu'il déboutait l'intimé de ses conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif, sera dès lors confirmé.

- 7. 7.1** Lorsque la Cour statue à nouveau, elle se prononce sur les frais fixés par le Tribunal de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En l'espèce, les parties ne contestent pas le montant des frais de la procédure de première instance de sorte qu'il convient de maintenir ceux-ci à 1'000 fr.

Dès lors qu'il succombe, l'intimé sera condamné à supporter les frais en question (art. 106 al. 1 CPC). Ces derniers seront partiellement compensés par l'avance de 500 fr. effectuée par le précité, qui reste acquise à l'Etat de Genève. L'intimé sera en outre condamné à verser à l'Etat de Genève un montant complémentaire de 500 fr. afin de couvrir le montant restant (art. 111 al. 1 CPC).

7.2 Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'000 fr., seront également mis à la charge de l'intimé (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC). Ils seront

partiellement compensés par l'avance de 500 fr. effectuée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimé sera par conséquent condamné à verser à l'appelante la somme de 500 fr. à titre de remboursement de l'avance de frais (art. 111 al. 2 CPC) et un montant identique à l'Etat de Genève afin de couvrir le solde (art. 111 al. 1 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 22 août 2017 par A_____AG contre le jugement JTPH/259/2017 rendu le 20 juin 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/282/2016-4.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 9 octobre 2017 par B_____ contre le jugement susvisé.

Au fond :

Annule le jugement entrepris.

Cela fait, statuant à nouveau :

Déboute B_____ de toutes ses conclusions.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 1'000 fr., les met à la charge de B_____ et les compense partiellement avec l'avance de 500 fr. fournie par celui-ci, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B_____ à verser la somme de 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires de première instance.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens de première instance.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr., les met à la charge de B_____ et les compense partiellement avec l'avance de 500 fr. fournie par A_____AG, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B_____ à verser la somme de 500 fr. à A_____AG à titre de remboursement de l'avance de frais.

Condamne B_____ à verser la somme de 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

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

Siégeant :

Madame Eleanor McGREGOR, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

La présidente :

Eleanor McGREGOR

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LEVY

Indication des voies de recours :

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.