

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2835/2014-4

CAPH/61/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 12 AVRIL 2017

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 mai 2016 (JTPH/196/2016), comparant par M^e Saverio LEMBO, avocat, Bär & Karrer SA, Quai de la Poste 12, Case postale 5056, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par M^e Stéphanie FULD, avocate, BianchiSchwald Sàrl, Rue Jacques-Balmat 5, Case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 avril 2017.

EN FAIT

- A.** A_____ est une société à responsabilité limitée sise à Genève, qui est notamment active dans l'acquisition, la détention, la gestion et le financement de sociétés de tout genre en Suisse et à l'étranger.

Elle fait partie du groupe C_____ qui est actif depuis _____ dans _____ et dispose de nombreuses filiales en Europe, dont deux filiales en France dénommées D_____ (D_____) et E_____ (ci-après dénommée également E_____).

- B. a.** B_____ a débuté son activité au sein de D_____ à _____ (_____, France), le 1^{er} février 2006, en qualité de secrétaire général.

b. Le 1^{er} mai 2006, il a été transféré de D_____ à la société E_____. A teneur du contrat de durée indéterminée signé entre B_____ et E_____ le 29 mai 2006, ce dernier était engagé en qualité de secrétaire général et avait pour mission de participer, en étroite collaboration avec la direction générale, à l'administration des filiales du groupe C_____, tout en veillant à leur développement, à leur gestion et à la trésorerie du groupe. La rémunération annuelle brute de l'employé s'élevait à 150'000 euros, versée en douze mensualités. Cette rémunération devait être complétée en fin d'année par un bonus qui était notamment lié aux résultats du groupe. Cette prime pouvait varier de 0 euro à 100'000 euros et était déterminée par le président du groupe (art. 5 dudit contrat). En cas de résiliation du contrat par l'employeur après les six premiers mois de collaboration, l'employé avait droit à une indemnité égale à vingt-quatre mois de rémunération brute. Cette dernière représentait la moyenne du salaire brut calculé sur les douze derniers mois civils précédant la date de la notification de la rupture. Cette indemnité n'était pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de l'employé, en cas de démission, de force majeure, d'inaptitude physique ou de départ à la retraite (art. 18).

c. Le 1^{er} janvier 2007, B_____ a conclu un nouveau contrat de travail de durée indéterminée avec la succursale lucernoise de C_____. En complément de son activité de secrétaire général pour le groupe C_____, il devait également superviser le bureau de Lucerne. La rémunération mensuelle nette de l'employé s'élevait à 4'074 euros (art. 4 dudit contrat). En cas de résiliation du contrat par l'employeur après les six premiers mois de collaboration, l'employé avait droit à une indemnité égale à vingt-quatre mois de rémunération brute. Cette dernière représentait la moyenne du salaire brut calculé sur les douze derniers mois civils précédant la date de la notification de la rupture. Cette indemnité n'était pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de l'employé, en cas de démission, de force majeure, d'inaptitude physique ou de départ à la retraite (art. 8).

-
- C. a.** En 2011, E_____ a décidé de créer une nouvelle structure basée à Genève. Dans ce cadre, F_____, président du groupe C_____, a proposé à B_____ de se localiser à Genève pour piloter la politique de croissance externe, la communication et les relations publiques du groupe.

Par e-mail du 21 mars 2011, G_____, responsable des ressources humaines de E_____, a adressé à B_____ une proposition de transfert à Genève qui couvrirait son salaire de base de 300'000 fr. brut, un bonus garanti de 100'000 euros et une indemnité forfaitaire pour frais de relocation de 60'000 USD. Les autres dispositions, comme celles relatives au bonus, devaient faire l'objet d'un avenant. B_____ a signé cette proposition le 25 mars 2011.

E_____ a confirmé les trois montants précités dans un courrier du 18 mai 2011.

- b.** D'après B_____, le bonus garanti avait été prévu pour compenser les écarts de coûts entre _____ et la région genevoise, ainsi que le fait que son épouse avait dû quitter son emploi.

Entendu à titre de témoin, G_____ a précisé que dans un premier temps, A_____ avait souhaité "transférer la rémunération [française de B_____] dans le contrat Suisse". B_____ s'était toutefois plaint de ce que sa rémunération était insuffisante, ce qui avait débouché sur un complément de rémunération de 100'000 euros.

- D. a.** Selon B_____, F_____ lui aurait alors également proposé des bonus allant de 250'000 euros à 500'000 euros en lien avec l'acquisition projetée par le groupe C_____ des groupes H_____ et I_____ ; les parties auraient finalement convenu d'un bonus de 500'000 euros par acquisition, la moitié devant être versée à la signature de l'acte d'acquisition et le solde dans un délai maximum de deux ans pour chaque intégration réussie.

- b.** Les projets d'acquisition des sociétés H_____ et I_____ ont été abandonnés durant le premier semestre 2011. Pour compenser cet inconvénient, A_____ a proposé à B_____ des bonus en relation avec l'acquisition de deux autres sociétés, J_____ et K_____.

- E. a.** Par courrier du 21 juin 2011 adressé à B_____, E_____ a confirmé que les parties étaient mutuellement convenues de ce que, dans le cadre de la mission que l'employé avait accepté de mener à Genève, ce dernier aurait mis en œuvre les moyens nécessaires à l'acquisition et l'intégration, dans l'intérêt du groupe, des sociétés J_____ et K_____. E_____ l'a alors informé qu'elle avait décidé de lui octroyer un bonus, dans l'hypothèse où ces deux opérations seraient réalisées, de 120'000 euros pour J_____ et de 300'000 euros pour K_____, ce dernier montant devant intervenir en trois versements de 100'000 euros. Le paiement des bonus devait se faire au 31 décembre de chaque année à la condition que B_____

soit toujours présent dans l'effectif de la société à cette date. Le paiement du bonus restait dû dans le cas où B_____ serait licencié. En revanche, il n'était pas dû en cas de démission de l'employé. Finalement, le bonus garanti de 100'000 euros accordé en application de l'avenant du 21 mars 2011 devait venir en déduction, au 31 décembre de chaque année, des objectifs réalisés sur la même période. Pour les autres dossiers d'acquisitions, les décisions relatives au bonus devaient être prises ultérieurement par E_____.

b. Par courrier du 25 juin 2011 adressé à E_____, B_____ a fait part à cette dernière de son désaccord avec le courrier du 21 juin 2011. Il rappelait les points évoqués avec F_____, soit notamment celui selon lequel les "*bonus étaient valorisés à 500 K€ par dossier (30% à la signature et 70% pour l'intégration), soit une enveloppe globale de 1 M€.*" Cette proposition lui avait fait engager tout un processus lié à l'achat d'un nouveau domicile, la mise en vente de son domicile actuel, la relocalisation de sa famille et la démission de son épouse de ses fonctions, à des coûts non négligeables. S'agissant du dossier K_____, il souhaitait que le montant du bonus soit augmenté à 500'000 euros. "*Le deal portait sur une enveloppe de 1 M€*", or le courrier du 21 juin 2011 ne portait que sur "*une enveloppe*" de 420'000 euros. Pour éviter toute ambiguïté, B_____ souhaitait que E_____ lui confirme clairement que pour les futures acquisitions les conditions d'attribution des bonus auraient été identiques jusqu'à atteindre au moins le montant de 1'000'000 euros, tel que l'avait rappelé à plusieurs reprises F_____. Par ailleurs, si la déduction du bonus garanti des autres bonus alloués paraissait une approche logique, elle ne tenait pas compte du fait que sa rémunération serait réduite de 35'000 fr. par rapport à celle perçue alors en France.

c. Par courrier du 8 juillet 2011, E_____ a indiqué à B_____ que le "deal" évoqué – pour reprendre ses propos – portait exclusivement sur les dossiers I_____ et H_____. Or le dossier I_____ avait complètement échoué et le dossier H_____ semblait irrémédiablement compromis. E_____ avait toutefois décidé de lui proposer de mettre en œuvre des bonus sur d'autres acquisitions futures telles que celles de J_____ et de K_____. Pour ce dernier dossier, les chiffres n'étaient pas du tout les mêmes que ceux du dossier I_____, de sorte que les bonus ne pouvaient être de la même importance. E_____ était toutefois d'accord de porter le montant du bonus global à 400'000 euros, même si elle n'y était aucunement tenue. Un premier versement de 140'000 euros aurait lieu à la signature de l'acte définitif d'acquisition dans l'année de la signature. Un second versement de 130'000 euros devait ensuite intervenir à l'issue de la première année d'intégration réussie. Finalement, un dernier versement de 130'000 euros devait intervenir après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition, sur une période de deux ans après la reprise.

Les montants de 400'000 euros et 120'000 euros étaient définitifs. Il n'avait jamais été question d'atteindre un minimum de 1'000'000 euros et les bonus liés aux acquisitions futures seraient déterminés en fonction des dossiers et au cas par cas. Par ailleurs, lorsque le transfert de B_____ avait été évoqué, et notamment le niveau de salaire, il était convenu du fait qu'il n'était pas possible d'aller au-delà de ce qui avait été proposé, faute de quoi ils auraient dépassé les standards maximum. Aussi et compte tenu de leurs bonnes relations, l'employeur lui avait proposé *"un minimum de bonus garanti de 100'000 € par an afin de pallier ce problème et éventuellement pour une année sans acquisition"*.

- F. a.** Le 6 octobre 2011 B_____ et A_____, ont signé un contrat de travail de durée indéterminée débutant avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2011 et soumis au droit suisse.

Le préambule du contrat précisait que les éléments essentiels du contrat de travail suisse de l'employé avaient déjà fait l'objet d'une discussion, matérialisée par un document du 21 mars 2011, confirmée par une déclaration du 18 mai 2011 du département des ressources humaines de E_____.

L'article 1.2 du contrat indiquait que ce document remplaçait les contrats de travail existant entre les parties et précisait également que les droits et obligations de l'employé résultant de son ancienneté étaient maintenus. B_____ était engagé en qualité de secrétaire général de la société et du groupe et était en charge de l'achat et de l'intégration des nouvelles sociétés, de la gestion de la communication au sein du groupe ainsi que de la gestion des relations publiques. L'employé devait exécuter ses tâches principalement à Genève. Sa rémunération s'élevait à 300'000 fr. bruts, versés en douze mensualités (art. 5.1 dudit contrat), à laquelle venait s'ajouter un bonus garanti de 100'000 euros brut, payable en douze mensualités (art. 5.2). L'employé pouvait également prétendre au versement d'un bonus discrétionnaire dans la mesure où il avait atteint les objectifs fixés de manière discrétionnaire par l'employeur (art. 5.3). L'employeur s'engageait en outre à verser à son employé des bonus complémentaires spécifiques à certains dossiers, tels que décrits à l'annexe 5, qui renvoyait au courrier du 8 juillet 2011, et qui pouvait faire l'objet d'avenants selon accord entre les parties (art. 5.4). L'employé avait également droit à une indemnité forfaitaire de transfert (60'000 fr.) (art. 6.4) et au remboursement des frais engagés en relation avec son déménagement (art. 6.5). Enfin, il avait droit au versement d'une indemnité de départ correspondant à vingt-quatre mois de rémunération brute. Cette indemnité devait être calculée sur la base de la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant le départ ainsi que des bonus versés en application des articles 5.2, 5.3 et 5.4 du contrat (art. 10.3).

- b.** Entendu en tant que témoin sur les circonstances de la conclusion du contrat de travail de B_____, G_____, qui avait participé à la rédaction du contrat de

travail, a déclaré avoir été assisté d'un avocat sis à Genève dès lors qu'il ne connaissait pas le droit suisse. Ils étaient partis du copier-coller du contrat de droit français et avaient adapté des dispositions spécifiques au droit suisse, tel le système de retraite. B_____ avait tenu à ce qu'une clause d'indemnité de départ soit insérée dans son contrat de droit suisse. La volonté du témoin avait été de procéder à un copier-coller du contrat de travail français et d'assurer une indemnité de départ à B_____. Il ignorait cependant pour quelle raison le contrat soumis au droit suisse ne disposait pas d'une exclusion d'indemnité de départ en cas de démission. F_____ n'avait pas demandé à revoir le contrat avant sa signature.

Le témoin L_____, actionnaire minoritaire d'A_____, ayant signé le contrat de travail pour le compte de la société, n'avait pas souvenir de son contenu. Il était signataire pour A_____ et travaillait comme directeur financier de M_____, une société basée à Genève qui avait des relations de cousinage avec A_____. Dans son rôle de directeur financier de M_____, il était directeur de plusieurs centaines de sociétés et recevait quotidiennement plusieurs documents à signer, qu'il n'analysait de manière approfondie qu'en cas de doute. Étant donné que B_____ et le responsable des ressources humaines étaient compétents, il n'avait pas eu de raison de revoir le document qui lui était soumis. Il n'avait aucun rôle spécifique dans A_____ et n'avait pas participé personnellement à la négociation du contrat de travail de B_____.

G. Par un communiqué de presse du 2 novembre 2011, D_____ a indiqué que la société K_____ venait d'intégrer le groupe D_____.

H. a. Le 23 décembre 2011, B_____ a été informé de ce que son bonus serait de 160'000 euros, ce qu'il a contesté. Par email du même jour, il a indiqué à G_____ que, selon une discussion qu'il venait d'avoir avec F_____, son bonus s'élevait à 227'000 euros, calculés de la manière suivante :

"- *Aspect Bonus annuel 2011 :*

- J_____ : 120 K€
- K_____ : 140 K€
- à déduire les avances sur bonus de 100K€ annuel perçu depuis fin septembre, c'est-à-dire 33 K€

Bonus en brut = 227 K€ Vs les 160 K€ positionnés."

b. En décembre 2011, B_____ a touché en plus de son salaire un bonus de 288'299 fr. 45.

I. a. A compter du 19 novembre 2011, B_____ a déployé une intense activité en vue de l'acquisition du groupe H_____, dont le projet avait été repris par A_____.

b. Le 9 février 2012, F_____ a informé les collaborateurs de D_____ de ce que l'acquisition de H_____ était confirmée et de ce qu'afin d'obtenir rapidement des résultats positifs, N_____ aurait la responsabilité de gérer et de coordonner les différentes actions menées pour réussir cette intégration. Il serait secondé par un certain nombre de personnes afin de mener à bien cette mission.

B_____ a été chargé du suivi des aspects légaux et financiers.

La partie analytique de l'intégration a en revanche été confiée à O_____ (témoins P_____, Q_____ et R_____).

c. Les 4 et 21 février ainsi que 1^{er} mars 2012, B_____ a interpellé F_____ au sujet du bonus qu'il devait percevoir pour l'acquisition de H_____. Il a rappelé, dans son courriel du 4 février 2012, que son transfert à Genève avait eu lieu sur la base de sa proposition de lui allouer un bonus de 500'000 euros pour H_____, lequel devait intervenir en deux versements. B_____ demandait par conséquent à F_____ de confirmer ces modalités.

d. Par e-mail du 1^{er} mars 2012, F_____ lui a répondu qu'il lui avait déjà dit que "c'était OK et [que B_____] avait les modalités". S'il souhaitait recevoir quelque chose par écrit, il fallait qu'il lui envoie un projet d'accord. F_____ a précisé ne pas se souvenir d'avoir dit quelque chose qu'il n'avait pas respecté.

e. Le 22 mars 2012, B_____ a adressé à A_____ un projet d'avenant relatif au bonus de 500'000 euros auquel il avait droit pour l'acquisition des sociétés H_____. Ce dernier était divisé en deux versements de 250'000 fr., le premier devant intervenir à la signature de l'acte définitif d'acquisition du groupe H_____ et le second dans un délai de deux ans "selon l'intégration réussie et l'atteinte des résultats fixés au moment de l'acquisition selon les résultats fixés au moment de l'acquisition [sic]."

f. Par e-mail du 3 avril 2012, F_____ a rappelé à B_____ que le bonus dû pour l'acquisition de H_____ devait intervenir en trois versements, soit 150'000 euros à la signature, 150'000 euros après la première année d'intégration et 200'000 euros après l'atteinte des indicateurs sur une période de deux ans maximum après la reprise. F_____ indiquait néanmoins qu'il allait discuter avec N_____ et revenir au plus vite à B_____ à ce sujet. En annexe de cet e-mail, F_____ a fait parvenir à B_____ un courrier non signé daté du 18 mars 2011 qui indiquait que le paiement du bonus H_____ devait intervenir en trois versements.

g. Par e-mail du même jour, B_____ a répondu à F_____ que ce courrier lui était totalement inconnu et qu'il ne l'avait jamais reçu. S'il l'avait reçu, il lui aurait immédiatement indiqué que les conditions figurant dans ce document n'étaient pas en accord avec les discussions qu'ils avaient eues ensemble initialement au

sujet de sa relocalisation à Genève. Ils étaient en effet convenus que le paiement du bonus H_____ devait intervenir en deux versements de 250'000 euros.

h. Par courrier du 10 mai 2012, D_____ a annoncé à B_____, qu'elle lui accorderait un bonus de 500'000 euros dans le cadre de l'acquisition de H_____ qui avait été réalisée le 30 mars 2012. Un montant de 200'000 euros devait lui être versé en deux virements au titre de la signature de l'acte définitif d'acquisition. Le premier pour un montant de 100'000 euros divisé en douze mensualités versées avec ses salaires de janvier à décembre 2012, au titre du bonus garanti tel qu'indiqué dans l'avenant du 21 mars 2011. La seconde partie, d'un montant similaire, devait lui être payée en mai 2012 et représentait une avance sur le bonus lié à l'acquisition de H_____ qui ne devait être payé qu'à fin 2012. Un troisième versement de 150'000 euros devait être effectué à l'issue de la première année d'intégration réussie. Finalement, un dernier versement de 150'000 euros devait être effectué après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition, sur une période de deux ans après la reprise. Le paiement des bonus devait se faire au 31 décembre de chaque année à la condition que l'employé soit toujours présent dans l'effectif de la société à cette même date. Le bonus resterait dû en cas de licenciement. En revanche, il n'était pas dû en cas de démission de l'employé.

i. Lors d'un échange d'emails du 23 mai 2012, N_____ a relevé que la préparation de certains documents était nécessaire dès lors que le bonus payé en mai ne constituait pas encore une rémunération mais un prêt, puisqu'il était conditionné à sa présence en fin d'année. B_____ a immédiatement réagi, car il n'était pas d'accord de rembourser, le cas échéant, le bonus discuté.

j. Le 28 mai 2012, C_____ a rédigé un courrier destiné à B_____ dont la teneur était similaire à celle du courrier que D_____ lui avait adressé le 10 mai 2012, à un détail près, à savoir que le deuxième versement de 100'000 euros qui devait initialement intervenir en mai 2012 ne serait payé qu'en décembre 2012. Le même jour, C_____ a établi un second courrier faisant suite au précédent, selon lequel B_____ toucherait en mai 2012, une avance de 59'100 euros 90 nets – correspondant à 100'000 euros bruts - sur le bonus H_____. Ce versement était conditionné au fait que B_____ soit toujours employé de la société au 31 décembre. Ledit bonus était dû en cas de licenciement mais pas de démission. Finalement, si B_____ quittait la société avant le 31 décembre 2012, il devrait rembourser l'avance reçue.

k. Par courrier du 27 juin 2012 adressé à G_____, B_____ a écrit que dans la mesure où la signature de l'acte d'acquisition était effective depuis le 30 mars 2012, il avait droit au versement du bonus de 200'000 euros sans que ce dernier ne soit subordonné à sa présence dans les effectifs au 31 décembre 2012. Il rejetait toute condition de présence au 31 décembre 2012. Dans l'attente d'une version

modifiée et agréée par les deux parties, B_____ considérait que l'accord du 1^{er} mars 2012 restait valable.

I. Par courrier du 13 août 2012 de C_____ adressé à B_____, L_____ s'est déclaré surpris par la teneur de la lettre du 27 juin 2012 dans la mesure où son contenu ne correspondait pas à ce dont ils étaient convenus. Pour ce qui était du versement du bonus de 200'000 euros dû dans le cadre de l'acquisition de H_____, ce dernier était soumis à deux conditions cumulatives. Premièrement, la signature de l'acte définitif d'acquisition au cours de l'année ouvrait le droit au paiement de la première tranche de 100'000 euros, laquelle devait intervenir sous la forme de versements mensuels de janvier à décembre 2012. Cette somme correspondait au bonus garanti, tel que stipulé dans l'avenant du 21 mars 2011. Deuxièmement, sa présence dans l'entreprise au 31 décembre 2012 ouvrait le droit au paiement de la deuxième tranche de 100'000 euros.

J. a. L'acquisition de H_____ a eu lieu le 30 mars 2012.

b. La société a été intégrée comptablement au groupe C_____ au début du mois de septembre 2012 (témoin S_____).

A cette date, B_____ avait accompli, avec son groupe de travail, l'intégration juridique et financière de H_____ (témoins Q_____, T_____).

c. Des retards ont par la suite été rencontrés, lors du basculement comptable de H_____ dans le groupe C_____, en raison du changement du système informatique (témoins P_____, Q_____ et R_____). Ce basculement avait été rendu nécessaire pour avoir des chiffres fiables (témoins P_____, U_____ et O_____). Cet aspect relevait de la partie analytique de l'intégration (témoins P_____, Q_____ et O_____).

d. Ces difficultés ont perduré à tout le moins jusqu'au 30 novembre 2013 (témoin U_____); courriel de N_____ à B_____ du 2 août 2013 où le premier refuse au second le rachat de ses 2000 actions du groupe D_____ au motif que le groupe devait à cette époque faire face à une situation économique difficile notamment en raison des pertes engendrées par la non finalisation de l'intégration de H_____).

K. a. En décembre 2012, B_____ a perçu de la part d'A_____ un bonus de 299'124 fr. 30.

b. Par e-mail du 17 avril 2013, V_____ a expliqué à B_____ que sa prime annuelle s'élevait à 340'000 euros et qu'elle englobait un forfait de 100'000 euros par an versé mensuellement, auquel venait s'ajouter le solde de la prime de 240'000 euros. Le calcul était le suivant : 340'000 euros - (12 x 8'333 euros) = 240'000 euros. Au cours de change de 1 fr. 20 pour 1 euro, le montant de 240'000 euros équivalait à 299'124 fr. 30.

B_____ lui a répondu par e-mail du même jour qu'il ne comprenait pas comment était calculé le montant de la prime de 340'000 euros, dès lors que, d'après ce qu'il avait compris, le bonus pour K_____ s'élevait à 130'000 euros et celui pour H_____ à 100'000 euros.

- L.** Par courrier du 30 août 2013, B_____ a résilié son contrat de travail pour le 30 novembre 2013. En substance, il exposait donner sa démission en raison du fait que son contrat avait été vidé de sa substance par l'attribution à d'autres personnes de certaines de ses fonctions, de sa mise à l'écart, du non-paiement de la rémunération convenue et de ses actions ainsi que des allégations infondées formulées à son encontre qui avaient porté atteinte à son intégrité.
- M.** L'intégration de K_____ a été entièrement réalisée dans le délai de deux ans qui aurait donné droit à la troisième tranche de bonus lié à cette acquisition.
- N.** Par courrier du 13 septembre 2013 adressé à B_____ par l'intermédiaire de son conseil, A_____ a sommé ce dernier d'expliquer pourquoi il s'était envoyé des documents confidentiels sur ses adresses e-mail privées dans les jours qui avaient précédé sa démission.

B_____ a répondu par courrier du 20 septembre 2013 qu'il tenait à disposition de son employeur son ordinateur portable qui contenait toutes les données qu'il détenait sur la société.

Le 4 octobre 2013, B_____ a restitué son ordinateur professionnel.

A_____ soutient toutefois qu'il n'aurait pas rendu l'intégralité des documents en sa possession. Elle en veut pour preuve que partie des documents produits dans le cadre de la présente procédure constituent des documents confidentiels lui appartenant; en outre, dans un courrier du 27 août 2013, l'employé se prévalait du fait qu'il possédait des courriers d'autres employés se plaignant de harcèlement et de mobbing exercés par certains membres de la direction. Selon B_____, il avait uniquement conservé une copie des données strictement nécessaires à la sauvegarde de ses intérêts et en lien avec les prétentions qu'il entendait faire valoir à l'encontre de son ancien employeur.

- O.** Le 17 décembre 2013, A_____ a fait parvenir à B_____ un certificat de travail complet pour la période allant 1^{er} février 2006 au 30 novembre 2013.
- P.** **a.** A la fin de l'année 2013, B_____ a été entendu par la police judiciaire française dans le cadre d'une procédure pénale dirigée contre D_____ pour escroquerie. Plusieurs membres de la direction de D_____, dont F_____ et W_____, directeur de la région _____, ont été mis sous examen. Il leur est reproché d'avoir procédé au _____ afin d'augmenter leurs marges opérationnelles.

En date du 20 janvier 2016, F_____, W_____ et un dénommé X_____ étaient toujours en examen. L'issue de cette procédure n'est à ce jour pas connue.

b. En mai et juin 2014, F_____, W_____, N_____ et G_____ ont porté plainte contre B_____ auprès du Ministère public genevois pour enregistrements non autorisés de conversations.

Selon le témoignage de W_____, il avait été mis en examen dans le cadre de la procédure française essentiellement sur la base d'informations détournées données par B_____ et étayées par des enregistrements et la production de documents partiels et "orientés".

Dans le cadre de cette procédure, B_____ a déclaré avoir procédé à certains enregistrements de ses collègues, dès lors qu'il se trouvait dans un état de nécessité : sa responsabilité pénale pouvait être engagée eu égard à ses fonctions au sein de D_____. Il avait enregistré les conversations audio sur son portable privé et les visioconférences sur son portable professionnel, puis les avaient toutes transférées sur son ordinateur professionnel avant de les transférer à nouveau sur une clé USB.

B_____ allègue avoir remis ces enregistrements à la police française et ne pas en avoir gardé de copie.

A_____ soutient qu'en enregistrant ses collègues, depuis septembre 2012, B_____ n'avait pas eu d'autre but que de disposer d'un moyen de pression et de vengeance à l'encontre de son employeur. Les enregistrements, dont elle ne précise pas le contenu, n'avaient pas permis la manifestation de la vérité; une des conversations enregistrées, celle du 1^{er} février, était notamment sans aucune pertinence dans le cadre de la procédure pénale française.

Q. Le 24 mars 2014, B_____ a fait notifier à A_____ un commandement de payer, poursuite no 1_____, pour un montant de 3'043'610 fr. 50, auquel la société a fait opposition le 1^{er} avril 2014.

R. En début d'année 2016, F_____ était sur le point de quitter le groupe C_____. Selon ses dires, N_____ lui avait demandé de partir afin qu'il puisse pleinement prendre sa place de dirigeant. Les parties étaient tombées d'accord sur le principe d'une indemnité de départ. En revanche, le montant de celle-ci n'était pas encore arrêté.

S. a. Dans l'intervalle, par acte déposé en conciliation le 4 février 2014, ayant donné lieu à une autorisation de procéder délivrée le 1^{er} avril 2014 et porté devant le Tribunal des prud'hommes le 13 mai 2014, B_____ a conclu au paiement par A_____ de 2'387'998 euros et de 25'000 fr., avec suite d'intérêts moratoires. Ces sommes se décomposent comme suit :

-
- 33'000 euros bruts, à titre de bonus contractuel garanti pour l'année 2011, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
 - 100'000 euros bruts, à titre de bonus contractuel garanti pour l'année 2012, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2013 ;
 - 50'000 euros bruts, à titre de bonus contractuel dû pour l'acquisition de H_____ pour l'année 2012, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 ;
 - 250'000 euros bruts, à titre de bonus contractuel dû pour l'acquisition de H_____ pour l'année 2013, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2014 ;
 - 130'000 euros bruts, à titre de bonus contractuel dû pour l'acquisition de la société K_____ pour l'année 2013, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
 - 1'460'000 euros bruts, à titre d'indemnité de départ, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2013 ;
 - 364'998 euros nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2013 ;
 - 25'000 fr. nets, à titre d'indemnité pour tort moral, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2013.

B_____ a également conclu au prononcé de la mainlevée de l'opposition formée par A_____ au commandement de payer, poursuite no 1_____, notifié à cette dernière.

Il a notamment soutenu qu'en raison de désaccords sur ses conditions salariales, ses relations avec son employeur s'étaient dégradées et que ce dernier l'avait tenu à l'écart de l'évolution du groupe. Dès janvier 2013, ses fonctions s'étaient considérablement réduites : il ne lui restait plus que la partie "acquisition et développement du groupe". Il avait ainsi été contraint de donner sa démission le 30 août 2013 en raison de l'attitude de son employeur et du groupe C_____ à son égard. A_____ avait eu un comportement particulièrement stigmatisant à son égard depuis 2013, ce qui justifiait l'octroi d'indemnités pour congé abusif et pour tort moral.

b. Le 17 septembre 2014, A_____ a conclu à ce que B_____ soit débouté de l'entier de ses conclusions et condamné en tous les frais. Elle a formé une demande reconventionnelle, tendant à la condamnation de B_____ à lui restituer tous documents et enregistrements contenant des données relatives aux affaires de la société ainsi que tous autres documents, informations et données confidentielles

sous quelque forme que ce soit, sous la menace des peines prévues à l'art. 292 CP ; à lui restituer le certificat de travail qu'elle lui avait remis ; et à la modification du certificat de travail remis à l'employé afin qu'il indique "A_____ émet les plus vives réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de fidélité et de confidentialité, de protection des secrets d'entreprise et des données concernant les collaborateurs". Préalablement, elle a également requis qu'il soit ordonné à son ex-employé de garder confidentiels tous les faits et documents auxquels il avait accès dans le cadre de la procédure et de les restituer ou de les détruire, sous la menace des peines prévues à l'art. 292 CP.

Selon A_____, B_____ avait en sa possession plusieurs documents confidentiels lui appartenant. Elle en voulait pour preuve certaines des pièces sensibles produites par B_____ dans le cadre de la présente procédure (pièces 42, 46, 47, 49, 52, 53, 77 et 78), ainsi qu'un courrier de ce dernier faisant référence à des plaintes écrites de ses collègues pour harcèlement et mobbing (pièce 87), dont elle demande la restitution.

Pour ce qui était du certificat de travail de B_____, ce document ne reflétait pas la réalité des relations de travail dans la mesure où il ne faisait pas état de ce que l'employé avait procédé à des enregistrements de collègues à leur insu dans le seul but de nuire à son employeur et ou à des sociétés qui lui étaient proches. A_____ entendait ainsi demander la restitution dudit certificat de travail délivré à son employé.

c. Les parties ont produit tout au long de la procédure de très nombreuses pièces, contenues notamment dans six classeurs fédéraux.

d. La cause a été gardée à juger en première instance à l'issue de l'audience du 21 janvier 2016.

T. Par jugement du 11 mai 2016, notifié aux parties le 17 mai 2016, le Tribunal a condamné A_____ à verser à B_____ les sommes brutes de 33'333 euros plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2012 (ch. 3 du dispositif), 140'000 euros plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 (ch. 4); 380'000 euros plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2014 (ch. 5) et 1'460'000 euros plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2013 (ch. 6). Il a invité la partie qui en avait la charge à opérer toutes les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 7), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____ au commandement de payer, poursuite No 1_____, à hauteur de 2'013'333 euros (ch. 8), dit que la poursuite No 1_____ irait sa voie à hauteur du montant précité (ch. 9), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 10), mis les frais, arrêtés à 11'855 fr. 40, à raison de 2'015 fr. 40 à la charge de B_____ et de 9'840 fr. à la charge de A_____ (ch. 11 et 12), dit qu'ils étaient partiellement compensés par l'avance de frais de

10'000 fr. effectuée par B_____ (ch. 13), condamné A_____ à verser 7'984 fr. 60 à B_____ (ch. 14) et 1'855 fr. 40 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 15), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 16) et débouté les parties de toutes autres conclusions liées aux frais (ch. 17).

Le Tribunal a notamment écarté les prétentions du travailleur tendant à l'octroi d'indemnités pour congé abusif et tort moral, considérant que, contrairement aux dires de ce dernier, il n'avait pas été mis à l'écart par son employeur, la situation financière du groupe étant la raison pour laquelle il avait vu sa quantité de travail réduite à compter du 1er janvier 2013 ; par ailleurs, aucune faute de l'employeur n'avait été démontrée. Pour le calcul des bonus, il a retenu que le bonus garanti de 100'000 euros n'était pas déductible, de sorte que l'employeur devait à ce titre 33'333 euros pour l'année 2011 et 90'000 euros pour l'année 2012. S'agissant du bonus lié au dossier H_____, l'employeur avait accepté les modalités de paiement en deux tranches proposées par l'employé de sorte qu'il devait à ce dernier 50'000 euros au 31 décembre 2012 et 250'000 euros au 31 décembre 2013. La dernière tranche du bonus lié au dossier K_____ de 130'000 euros était également due au 31 décembre 2013, dès lors que les parties n'avaient pas convenu de soumettre ce versement à la condition que l'employé fasse encore partie des effectifs de la société au 31 décembre de l'année du versement. Enfin, une indemnité de départ de 1'460'000 euros était due, même si la fin des rapports de travail était le fait de l'employé.

Sur les prétentions reconventionnelles, le Tribunal a notamment débouté l'employeur de sa demande en restitution par l'employé des documents la regardant, puisque les pièces produites par l'employé concernaient ce dernier et ne contenaient pas d'informations confidentielles sur l'employeur, ni de secrets des affaires propres à nuire à sa compétitivité. Par ailleurs, quand bien même l'employeur pouvait invoquer un droit à la rectification du certificat de travail de l'employé, il n'avait pas démontré un manque de fiabilité de celui-ci, cette question n'ayant pas été abordée dans le cadre de la présente procédure.

- U. a.** Par acte du 16 juin 2016, A_____ appelle des chiffres 3 à 10, 12, 14, 15 et 17 du dispositif de ce jugement. Elle reprend ses conclusions de première instance et complète sa prétention en restitution en énumérant pour la première fois de nombreux documents, répertoriés sous quinze postes, ressortant de pièces produites en première instance tant par elle que par B_____. La plupart sont mentionnées dans un procès-verbal établi par la police française et versé à la procédure par A_____ le 21 juillet 2015. A_____ réclame également la restitution par B_____ des pièces 27, 40 à 48, 50 à 88 et 114 qu'elle a elle-même produites pour les besoins de la présente cause le 17 septembre 2014, du CD-Rom contenant l'intégralité de la procédure pénale française remis par le Ministère public genevois à B_____ et produit par ce dernier dans la présente procédure le 4 août 2015, de courriers mentionnés dans une pièce produite par elle le

17 septembre 2014 et des enregistrements faits par B_____ de ses collègues. Elle requiert en outre la restitution d'autres documents produits par l'intimé (pièces 5, 8, 38, 42, 47, 50 à 55, 77, 78, 80 à 82, 107a, 107b et 111), la liste annexée à la pièce 87 de l'intimé, ainsi que les plaintes d'autres employés dont il est fait état dans un courrier du 27 août 2013.

Elle ajoute que la restitution de certains de ces documents, dont ceux produits par l'intimé, devra intervenir au plus tard à la fin de la procédure.

b. Par réponse du 15 septembre 2016, B_____ conclut à l'irrecevabilité des conclusions nouvelles de sa partie adverse relatives à la restitution des documents et au rejet de l'appel. Dans son argumentaire, il ne remet pas en cause le raisonnement du Tribunal retenant que son employeur n'a eu aucun comportement fautif à son égard.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant chacune dans leurs conclusions respectives. A_____ a notamment complété ses écritures du 16 juin 2016 en alléguant pour la première fois des faits ressortant de pièces accompagnant son appel, soit en particulier la description des dépositions de F_____ et de N_____ devant les autorités françaises, ainsi que de B_____ sur les accusations qu'il aurait portées contre eux.

d. A_____ a produit avec son appel des pièces nouvelles, à savoir des échanges de courriers et des procès-verbaux d'audience intervenus après la clôture des débats de première instance, des rapports d'audit au 30 septembre 2012, 2013 et 2014 (pièce 619 et 620), des rapports du commissaire à l'assemblée générale des actionnaires sur les comptes annuels de Y_____ aux mêmes dates (pièce 621) et le "Financial report" de Z_____ au 30 septembre 2012 et 2013 (pièce 622).

Elle a par ailleurs annexé à sa réplique du 10 octobre 2016 une copie du passeport de l'associé gérant ayant signé la procuration en faveur de son conseil (pièce A), des courriers datés du 29 juin, 30 juin et 4 juillet 2016 (pièces 625 à 628) et deux autres courriers du 16 et 27 septembre 2016 (pièces 629 et 630).

e. Par avis du 28 octobre 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

f. Le 25 novembre 2016, B_____ a fait parvenir à la Cour un "mémoire d'allégation de faits nouveaux", ainsi qu'une nouvelle pièce. A_____ s'est opposée à la recevabilité de ces nouveaux éléments et a produit à son tour de nouveaux moyens de preuve.

EN DROIT

1. L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). En ce qui concerne la motivation, l'appelant a le fardeau d'expliquer les motifs pour lesquels le jugement attaqué doit être annulé et modifié. Un simple renvoi aux écritures et pièces de première instance n'est pas conforme à l'exigence de motivation. L'instance supérieure doit pouvoir comprendre ce qui est reproché au premier juge, sans avoir à chercher des griefs par elle-même (arrêt du Tribunal fédéral 4A_250/2014 consid. 3.1 et références citées; JEANDIN, in Code de procédure civile commenté, 2011, n. 3 ad art. 311).

En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi, par une personne qui y a intérêt, l'appel est recevable. Il ne sera toutefois pas tenu compte des simples renvois aux écritures et pièces de première instance qu'il contient, cette manière de procéder ne répondant pas aux exigences de motivation de l'art. 311 CPC. Cela vaut également pour la réponse de l'intimé qui renvoie à sa motivation de première instance sur l'irrecevabilité de pièces produites devant le Tribunal.

2. L'intimé conteste la recevabilité des conclusions nouvellement formulées en appel, relatives à la restitution des documents qui seraient en sa possession. L'appelante a au surplus produit plusieurs pièces nouvelles.

2.1 Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens nouveaux ne sont pris en considération que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Ce qui précède ne concerne cependant que les faits et moyens de preuve nouveaux qui surviennent jusqu'au début de la phase de délibérations. Cette phase débute à la clôture d'éventuels débats d'appel (ATF 138 III 788 consid. 4.2) ou lorsque l'autorité d'appel indique formellement que la cause est en état d'être jugée et qu'elle passe désormais aux délibérations (ATF 142 III 413 consid. 2.2.3 à 2.2.6).

S'agissant de nouvelles conclusions, l'art. 317 al. 2 CPC prévoit que la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies (let. a) et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b).

Une *simple précision des conclusions* doit être distinguée d'une modification de la demande. Il y a modification lorsque le demandeur introduit de nouveaux allégués

au procès et que de ce fait, la demande n'est plus identique à celle initialement déposée. La demande reste identique lorsque les conclusions, les faits et les tenants et aboutissants juridiques qui fondent la prétention invoquée sont identiques (arrêt du Tribunal fédéral 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.2).

2.2 En l'espèce, l'appelante a demandé, pour la première fois en appel, la restitution par l'intimé du CD-Rom contenant la procédure pénale française que celui-ci a versé à la procédure le 4 août 2015. Ces conclusions doivent être qualifiées de nouvelles puisqu'elles reposent sur d'autres faits que ceux invoqués à l'appui de la prétention en restitution formée dans la demande reconventionnelle. En effet, cette dernière visait des documents que l'intimé se serait procuré par lui-même alors qu'il travaillait encore pour l'appelante ou qu'il aurait obtenu dans le cadre de la présente procédure. Or les documents mentionnés dans les nouvelles conclusions lui ont été remis par le Ministère public dans le cadre d'une procédure pénale. L'appelante n'ayant pas formé ces nouvelles conclusions devant le Tribunal, alors qu'elles auraient pu l'être, elles sont irrecevables en appel.

L'appelante a également précisé en appel un certain nombre de documents que l'intimé aurait recueillis et conservés illégalement et dont elle demande la restitution. Si cette nouvelle formulation de ses conclusions peut être considérée comme étant une simple précision de sa prétention formée en première instance, qui tendait à la restitution de manière générale de tous documents contenant des données la concernant, il n'en demeure pas moins qu'elle repose sur des éléments allégués pour la première fois en appel, soit notamment l'existence-même des documents cités, leur conservation par l'intimé et leur aspect confidentiel. Certes, l'appelante se prévaut à l'appui de ces faits d'un moyen de preuve produit en juillet 2015 devant le Tribunal. Il lui incombait toutefois d'alléguer ces derniers immédiatement après les avoir découverts, étant au demeurant précisé qu'elle fonde leur existence sur une seule des innombrables pièces produites au dossier.

Il en va de même des pièces 27, 40 à 48, 50 à 88 et 114 qu'elle a déposées elle-même et dont elle demande restitution, étant précisé qu'elle aurait déjà dû alléguer dans sa demande reconventionnelle qu'elle les considérait comme étant confidentielles.

Il ne sera dès lors pas tenu compte de ces faits, qui ont été allégués tardivement.

En première instance, l'appelante n'a qualifié de confidentiels que les documents produits par l'intimé sous pièces 42, 46, 47, 49, 52, 53, 77 et 78, ainsi que les plaintes d'autres employés, auxquelles l'intimé se référait dans un courrier du 27 août 2013. Les conclusions de l'appelante en restitution ne peuvent dès lors viser d'autres éléments, étant précisé qu'en appel elle ne réclame plus la restitution de la pièce 49.

Dans sa réplique, l'appelante a complété ses premières écritures en décrivant pour la première fois des faits contenus dans certaines pièces déposées avec son appel, soit notamment des déclarations de F_____ et de N_____ devant les autorités françaises, ainsi que de B_____ (cf. notamment allégués n. 284. à 287, 313 et 314). Ce faisant, elle s'est prévalu tardivement de ces faits, lesquels sont donc irrecevables.

Par ailleurs, les pièces 619 à 622 concernent des rapports établis au 30 septembre 2012, 2013 et 2014. L'appelante ne démontre pas, ni même n'allègue, qu'elle n'aurait pas été en mesure de produire ces documents en première instance. D'après ses explications, ces derniers tendent à prouver le moment de l'intégration de H_____. Dès lors que ce fait était susceptible d'être pertinent pour l'issue du litige, elle ne pouvait ignorer que ces pièces pouvaient être nécessaires à établir ses allégués. Versés tardivement à la procédure, ces documents sont donc irrecevables en appel.

En outre, l'appelante n'explique pas pourquoi elle n'a pas immédiatement versé à la procédure les courriers datés des 29 juin, 30 juin et 4 juillet 2016, alors même que sa partie adverse n'avait pas encore répondu à son appel. Les pièces n. 625 à 628, et les faits qu'elles contiennent, sont par conséquent également écartés de la procédure.

Enfin, les écritures et moyens de preuve nouveaux déposés par l'appelante et l'intimé dès le 25 novembre 2016, soit après la clôture des débats, ne sont pas recevables.

3. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'une partie des documents produits par l'intimé dans la procédure étaient strictement confidentiels. Ce dernier avait en outre transmis aux autorités pénales françaises des enregistrements de conversations professionnelles contenant également des informations sensibles, couvertes par le secret des affaires.

3.1 A la fin des rapports de travail, l'employeur peut exiger du travailleur qu'il lui restitue, sans en garder des copies, tous les fichiers et documents lui appartenant, quel qu'en soit le support, en particulier lorsque ils contiennent des informations confidentielles (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., Berne 2014 p. 91; Gloor, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 5 ad art. 339a CO).

Le Tribunal fédéral a jugé que la conservation par le travailleur de documents confidentiels ne saurait se justifier au titre de conservation de moyens de preuve dans la perspective d'une action judiciaire contre l'employeur : il est en effet loisible au travailleur d'établir et de conserver une liste des documents qu'il croit utiles à sa cause, puis de requérir, préalablement, dans le procès, que l'adverse

partie soit astreinte à les produire elle-même (arrêt du Tribunal fédéral 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 4).

La doctrine considère que cette jurisprudence est trop absolue, dans la mesure où la seule sanction de refus injustifié de collaborer d'une partie réside dans l'injonction faite au tribunal d'en tenir compte dans l'appréciation des preuves (art. 164 CPC; WYLER/HEINZER, op. cit. p. 91; GLOOR, op. cit., n. 5, note n. 12 en bas de page, ad art 339a CO).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'intimé avait restitué à son employeur l'ordinateur qu'il avait en sa possession et qui contenait les données de ce dernier. Il ressortait par ailleurs des pièces produites par l'intimé que celles-ci ne contenaient pas d'informations confidentielles sur son employeur, ni de secrets d'affaires propres à nuire à sa compétitivité. Ces pièces concernaient en revanche l'intimé puisqu'elles se réfèrent aux échanges intervenus entre les parties au sujet de sa rémunération.

A l'appui de son appel, l'appelante se limite à relever que l'intimé a conservé toute une série de pièces qui ne peuvent être considérées comme faisant partie de son dossier personnel. Elle renvoie à cet égard aux pièces 42, 46, 47, 52, 53, 77 et 78, relatives, selon elle, aux acquisitions potentielles du groupe, à son financement et à sa comptabilité.

La pièce 42 regroupe plusieurs courriers de l'intimé contenant des comptes consolidés du Groupe C_____ ; la pièce 46 est un projet d'intégration juridique du groupe H_____ ; la pièce 47 est un rapport par courriels de l'intimé à la direction de l'appelante des actions menées d'intégration du groupe H_____ ; les pièces 52 et 53 sont des courriers de l'intimé contenant les résultats du groupe et des commentaires à ce sujet; la pièce 77 contient divers courriers de l'intimé sur le suivi des affaires du groupe; et la pièce 78 est un courrier de l'intimé contenant des données discutées lors d'une assemblée du conseil d'administration.

Ces documents sont couverts par le secret des affaires. Si l'on peut admettre que leur production est pertinente pour juger les prétentions formées par l'intimé en première instance, et notamment l'activité qu'il a déployée au sein de l'appelante, il n'en demeure pas moins qu'au regard de la jurisprudence fédérale, l'employé n'était pas autorisé à conserver ces documents dont il aurait pu réclamer la production par sa partie adverse dans le cadre du présent procès.

Compte tenu de ces circonstances, il se justifie d'ordonner à l'intimé de restituer ces pièces, ainsi que toutes les copies papier en sa possession, à l'entrée en force du présent arrêt. Il n'existe pas d'élément concret dont il pourrait être déduit que l'intimé ne se soumettra pas de son propre chef à une condamnation exécutoire. Dès lors, il n'y a pas lieu de faire droit à la conclusion de l'appelante tendant à ce

que cette condamnation soit ordonnée sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP.

L'appelante réclame en outre la restitution de plaintes rédigées par d'autres employés à l'encontre de leur hiérarchie que l'intimé conserverait. Elle n'indique toutefois pas en quoi ces documents relèveraient du secret des affaires. Sa motivation étant insuffisante, elle sera déboutée de ses conclusions sur ce point.

Enfin, les éléments au dossier ne permettent pas de retenir que l'intimé serait encore en possession d'enregistrements de conversations de ses collègues, étant précisé qu'il a rendu l'ordinateur professionnel sur lequel les enregistrements avaient transité. De plus, l'appelante, qui a certes décrit en appel l'avancement de la procédure pénale pendante à Genève, n'a toutefois donné aucun détail sur le contenu des enregistrements transmis aux autorités pénales françaises, qu'elle dit au surplus ne pas être pertinents pour démontrer les infractions pénales instruites en France. Elle n'a ainsi pas démontré, ni même allégué, que les personnes enregistrées agissaient alors en tant que représentantes ou organes de la société, ou que ces enregistrements comprendraient des éléments confidentiels qui auraient pu justifier une éventuelle obligation de les lui restituer.

4. L'appelante sollicite la modification du certificat de travail de l'intimé afin que celui-ci mentionne que "*A_____ émet les plus vives réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de fidélité et de confidentialité, de protection des secrets d'entreprise et des données concernant les collaborateurs*". Elle fait grief au Tribunal d'avoir nié un manque de fiabilité de son employé en considérant que les manquements reprochés n'avaient pas été abordés dans le cadre de cette procédure, mais relevaient des diverses procédures pénales pendantes entre les parties.

4.1.1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO).

Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 19 ad art. 330a CO).

L'employeur qui établit un certificat qualifié incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342; ATF 101 II 69 consid. 2).

La sécurité juridique exige que l'employeur puisse aussi, dans des cas importants, exiger qu'un certificat de travail erroné soit retiré de la circulation et remplacé par

un document correct (MÜLLER/THALMANN/FAVRE, Le certificat de travail en question, Bâle 2014, p. 106 et références citées).

L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2; 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5).

Si une partie demande la rectification du contenu du certificat de travail, elle doit formuler elle-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2; arrêt 4C.237/2006 déjà cité consid. 5).

4.1.2 Selon l'art. 321a CO, le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1) ; en outre, pendant la durée du contrat, il ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (al. 4).

L'employé doit respecter la personnalité de ses collègues. Lorsqu'il porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO) (ATF 127 II 351).

Par ailleurs, l'obligation de discrétion s'étend non seulement aux faits que l'employeur a expressément qualifiés de secrets, mais aussi à tous ceux dont il apparaît, selon les circonstances, que l'employeur veut interdire la divulgation ; l'intérêt légitime au maintien du secret est présumé. Le salarié doit aussi garder le secret sur des infractions pénales ou administratives commises par l'employeur, à moins qu'un intérêt supérieur ne s'y oppose. Lorsque l'activité de l'employeur cause ou risque de causer illicitement un dommage à autrui, le salarié ne peut faire valoir un intérêt supérieur à rompre le secret que s'il respecte lui-même le principe de la proportionnalité. Il doit d'abord interpeller son employeur, puis saisir l'autorité compétente ; en effet, cette dernière peut agir sans porter atteinte à la réputation de l'employeur ; ce n'est que si l'autorité demeure inactive que le salarié peut, lorsque les circonstances le justifient, saisir l'opinion publique (ATF 127 II 310 consid. 5a et les références citées).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante soutient avoir découvert après la délivrance du certificat de travail à l'intimé que ce dernier a, durant la durée des rapports de travail, procédé illégalement à des enregistrements de conversations qu'il avait entretenues avec plusieurs de ses collègues au sein du groupe et qu'il a proféré des accusations infondées à leur encontre. Un tel comportement serait constitutif d'une grave violation de la personnalité de ses collègues, et partant de son devoir de

fidélité, et aurait pu représenter un juste motif de licenciement pour effet immédiat si elle en avait eu connaissance avant la fin des rapports de travail. L'intimé n'aurait en outre pas respecté le principe de la proportionnalité en révélant à la police judiciaire française une version des faits qui était intégralement contestée par l'appelante et le groupe. Il n'aurait en particulier jamais alerté les organes du groupe sur les prétendus agissements illicites dont il affirmait avoir été témoin. L'appelante ne précise toutefois pas qui l'intimé aurait pu alerter, se limitant à affirmer que N_____ et F_____ n'étaient pas les seules personnes vers qui il aurait pu se tourner.

Selon l'appelante, on ne pourrait qualifier de loyal le fait d'enregistrer des collègues à leur insu pour leur faire "porter le chapeau" de prétendues infractions et de multiplier les accusations mensongères à l'encontre des dirigeants du groupe devant les autorités pénales. L'intention de l'intimé serait d'instrumentaliser la procédure pénale française pour obtenir de son employeur les montants réclamés.

4.2.2 Une procédure pénale a été ouverte en France, contre D_____ et plusieurs dirigeants du groupe, pour escroquerie. Initiée à tout le moins en 2013, elle est encore en cours, ce qui laisse supposer l'existence d'éléments à charge des personnes mises en examen. Lors de son audition par la police dans le cadre de cette procédure, l'intimé a remis à cette dernière des enregistrements qu'il avait réalisés de ses collègues, destinés selon lui à démontrer que sa responsabilité pénale ne pouvait pas être engagée.

Même si l'on devait admettre que l'intimé ait à cette occasion dénoncé certaines infractions qu'il soupçonnait commises au sein de l'entreprise, il apparaîtrait difficile lui reprocher une violation du principe de la proportionnalité. En effet, dans la mesure où ses soupçons portaient également sur ses supérieurs, une information à sa hiérarchie aurait été délicate. A cet égard, il y a lieu de relever que F_____, lequel occupait une des fonctions les plus hautes du groupe (présidence), est encore sous examen de la justice française. Si l'appelante soutient que N_____ et F_____ n'étaient pas les seules personnes vers qui l'intimé aurait pu se tourner, elle ne cite précisément aucun autre dirigeant qui aurait été à même de prendre en considération ses inquiétudes. Aucun élément au dossier ne vient par ailleurs confirmer la thèse de l'appelante, selon laquelle l'intimé aurait agi ainsi dans un but purement chicanier ou pour obtenir les prétentions qu'il réclame à son employeur. Il n'a donc, de ce point de vue, pas violé son devoir de fidélité.

Au demeurant, la non restitution des documents conservés par l'intimé, en vue d'assurer sa défense dans la présente procédure (cf. consid. 3), ne justifie pas non plus une modification de certificat de travail. En effet, compte tenu de la nature des documents conservés, qui sont pour la plupart des courriels, il eût été difficile pour le travailleur de démontrer l'existence des pièces dont il entendait se prévaloir si cette dernière avait été contestée par l'employeur requis de les

produire. Par ailleurs, il n'a pas été établi, ni même été rendu vraisemblable que l'intimé entendait utiliser ces documents à d'autres fins. Le manquement de l'intimé n'apparaît dès lors pas suffisamment grave, ni représentatif du comportement adopté durant toute la période d'activité, pour justifier une mention dans son certificat de travail.

En revanche, en enregistrant ses collègues à leur insu, l'intimé a violé leur droit à la personnalité (art. 28 CC) et commis en outre un manquement à son devoir de fidélité. La manifestation de la vérité ne l'autorisait pas à prendre de sa seule initiative de telles mesures. A supposer que ces dernières aient été véritablement nécessaires, l'intimé aurait dû s'adresser aux autorités compétentes. L'intimé n'allègue pas que cette voie ne lui aurait pas été ouverte. Il se justifie donc que son certificat de travail fasse état de réserves quant à son devoir de fidélité.

Au vu de ce qui précède, seul le point de l'ajout requis relatif aux données des collaborateurs correspond à la réalité; le texte soumis par l'appelante sera restreint dans cette mesure, les qualificatifs des "réserves" n'étant pas nécessaires. Le texte complémentaire sera donc libellé ainsi : "*A_____ émet des réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de confidentialité des données concernant les collaborateurs.*"

L'intimé sera donc condamné à restituer l'original du certificat de travail qui lui a été initialement remis, afin que l'appelante y ajoute la mention précitée. Cette injonction ne sera pas assortie de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, aucun élément suffisant au dossier ne permettant de retenir que l'intimé ne s'y soumettra pas de son propre chef.

Le jugement entrepris sera par conséquent modifié dans ce sens.

5. L'appelante reproche au Tribunal les montants alloués à l'intimé à titre de bonus. Les parties ne s'accordant pas sur la qualification de ces derniers, il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il s'agit d'éléments de salaire ou de gratifications.

5.1.1 Une gratification, aux termes de l'art 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire (ATF 131 III 615 consid. 5.2), en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 129 III 276 consid. 2). La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.340/2005 consid. 2.1 et références citées).

Lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, une restriction de la liberté contractuelle des parties (fondée sur le caractère nécessairement accessoire de la gratification) n'est plus justifiée par le besoin de protection de l'employé ; il n'y a alors pas lieu d'admettre une exception : le bonus reste toujours une gratification, laquelle demeure au bon vouloir de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.3). Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé). En règle générale, on prendra en considération les revenus effectivement perçus par l'employé durant l'année (ATF 142 III 456 consid. 3.2; 141 III 407 consid. 5.3. et 5.4).

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus. Déterminer s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) revêt une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (cf. art. 1 CO).

Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1; 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3).

Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (ATF ATF 141 III 407 consid. 4.2.2; 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3).

5.1.2 Lorsqu'il est amené à qualifier et à interpréter un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (interprétation dite subjective; art. 18 al. 1 CO; ATF 135 III 410 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2013 du 25 septembre 2013 consid. 3.1).

Cette volonté s'établit, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 131 III 606 consid. 4.1; 127 III 444 consid. 1b), parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, en particulier le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; 118 II 365 consid. 1, JdT 1993 I 362; arrêts du Tribunal fédéral 4A_98/2012 du 3 juillet 2012 consid. 3.2 ; WINIGER, in Commentaire romand CO I, 2ème éd., 2012, n. 34 ad art. 18 CO ; CORBOZ, La réception du contrat par le juge : la qualification, l'interprétation et le complément, in Le contrat dans tous ses états, 2004, p. 271).

Le juge ne peut recourir à l'interprétation objective que s'il ne parvient pas à déterminer cette volonté réelle des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1). L'interprétation objective consiste à rechercher la volonté objective des parties, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, autrement dit conformément au principe de la confiance (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2).

5.2 En l'espèce, les accords relatifs à la rémunération de l'intimé formant un tout, il y a lieu de les interpréter dans leur ensemble afin de qualifier les bonus que les parties ont prévus dans le cadre de leurs relations de travail.

En 2011, l'appelante a proposé à l'intimé un transfert en son sein, à Genève, alors que ce dernier travaillait pour d'autres sociétés du groupe et percevait à ce titre un salaire annuel brut de 150'000 euros, complété par un revenu annuel net d'environ 48'900 euros (4'074 euros x 12) et d'une prime pouvant varier de 0 à 100'000 euros déterminée par le président et les actionnaires. Il résulte du témoignage de G_____ et du courrier de l'appelante du 8 juillet 2011 que le "salaire de base" de 300'000 fr. proposé par l'appelante lors des négociations en début d'année 2011 avait pour but de garantir au travailleur le maintien de sa rémunération antérieure. Cette somme correspond d'ailleurs à un montant de 250'000 euros (cours de change de 1 fr. 20 pour 1 euro au 6 octobre 2011). L'intimé a au demeurant affirmé devant le Tribunal que le bonus garanti de 100'000 euros avait été prévu par les parties pour compenser les écarts de coûts entre la _____ et la région genevoise, ainsi que le fait que son épouse avait dû quitter son emploi, ce qui vient confirmer que, dans l'esprit des parties, le montant de 300'000 fr. assurait déjà à l'employé une rémunération semblable à celle perçue antérieurement et que le bonus garanti de 100'000 euros devait servir à compenser l'augmentation du coût de la vie genevois et d'autres inconvénients liés au transfert de l'intimé et de sa famille à Genève.

Il n'est pas contesté que ce bonus de 100'000 euros, versé en douze mensualités, était dû de manière inconditionnelle.

5.3 S'agissant des bonus complémentaires (ci-après : bonus sur acquisition), desquels le bonus garanti doit selon l'appelante être déduit, les parties ne s'accordent pas sur leur qualification. L'appelante soutient qu'il s'agit d'une gratification alors que, pour l'intimé, ce sont des éléments du salaire puisque l'employeur ne disposerait d'aucune marge de manœuvre dans le versement de ces bonus.

Il résulte de la chronologie des faits que les négociations du contrat de travail de l'intimé ont d'abord porté sur le salaire de base de 300'000 fr., le bonus garanti de 100'000 euros et l'indemnité forfaitaire de relocation de 60'000 USD. En effet, la proposition de transfert du 21 mars 2011, signée par l'intimé, ne mentionne que ces montants, lesquels ont fait l'objet d'une confirmation de E_____ le 18 mai 2011. Le préambule du contrat de travail du 6 octobre 2011 précise au demeurant que les montants figurant dans la proposition du 21 mars 2011 et la confirmation du 18 mai 2011 constituent les éléments essentiels du contrat, ce qui plaide en faveur d'une volonté commune des parties de soumettre leur accord à un engagement de l'employeur limité à garantir au travailleur une rémunération de 300'000 fr., complétée par un bonus de 100'000 euros et d'une indemnité pour frais de relocation de 60'000 USD.

Certes, on peut déduire de la mention figurant dans l'email du 21 mars 2011 de G_____, qui fait référence à un bonus devant faire l'objet d'un avenant, que les parties avaient alors déjà discuté de la possibilité de percevoir des bonus complémentaires liés à l'acquisition et à l'intégration de certaines sociétés. Toutefois, ni la proposition du 21 mars 2011, ni la confirmation du 18 mai 2011 ne donnent de précision sur l'ampleur de ce bonus ou sur ses conditions de versement.

Ces dernières ont en effet été déterminées, en ce qui concerne les dossiers J_____ et K_____, après la signature de la proposition du 21 mars 2011 et alors même que l'intimé avait déjà pris des dispositions personnelles en vue de son transfert. Il ressort en effet du courrier de l'intimé du 25 juin 2011, qu'il avait déjà engagé des démarches en vue d'acheter un nouveau logement près de son futur lieu de travail à Genève, alors que les montants et conditions d'octroi des bonus sur acquisition n'avaient pas été clairement définis.

Compte tenu de ce qui précède, il sera retenu que l'intimé a accepté la proposition de transfert à Genève sur la base des seuls éléments figurant dans la proposition du 21 mars 2011, à savoir une rémunération de 300'000 fr., complétée d'un bonus garanti de 100'000 euros, une indemnité pour frais de relocation de 60'000 USD et la possibilité d'obtenir des bonus en cas d'acquisition.

Si, lors des pourparlers, l'appelante a pu évoquer à l'intimé la possibilité d'obtenir des bonus complémentaires significatifs liés à l'acquisition et l'intégration de sociétés afin de le convaincre de la rejoindre, aucun élément au dossier ne permet néanmoins de retenir qu'elle lui a garanti la perception de tels bonus de manière inconditionnelle.

D'ailleurs, l'intimé, qui dans son courrier du 25 juin 2011 demandait qu'une "enveloppe" de 1'000'000 euros pour les bonus sur acquisition lui soit confirmée, n'a pas invalidé l'accord conclu le 21 mars 2011 malgré le fait que l'appelante lui ait clairement signifié, par courrier du 8 juillet 2011, qu'aucun montant ne pouvait lui être assuré et que les bonus à venir seraient déterminés en fonction des dossiers, au cas par cas.

Le contrat de travail du 6 octobre 2011 ne prévoit au demeurant que le principe du versement de bonus complémentaires spécifiques, se limitant à renvoyer à ceux déjà prévus (annexe 5 du contrat, qui renvoie elle-même au courrier du 8 juillet 2011). Il est mentionné que l'annexe 5 pourra faire l'objet d'avenants, selon accord entre les parties, ce qui vise l'attribution de nouveaux bonus dans le cas de futures acquisitions. Si le libellé de cette clause suggère un accord des parties sur les conditions d'octroi desdits bonus, il n'en demeure pas moins que l'employeur dispose d'un large pouvoir discrétionnaire dans la quotité qu'il entend allouer pour chaque dossier. Ainsi, lors de la fixation des bonus liés à l'acquisition de J_____ et de K_____, c'est l'appelante qui a décidé en dernier lieu des montants octroyés, sans fournir de base de calcul. En précisant dans son courrier du 8 juillet 2011 que les bonus seraient déterminés au cas par cas, elle s'est d'ailleurs expressément réservé le droit de fixer ces derniers de manière discrétionnaire.

Tous ces éléments conduisent à retenir une volonté concordante des parties à considérer les bonus sur acquisition comme des gratifications.

L'intimé ne soutient à juste titre pas que cette qualification pourrait être remise en cause par le critère du caractère accessoire de la gratification. Ce dernier ne trouve pas application, l'intimé jouissant d'un très haut revenu. En effet, le salaire mensuel médian peut être évalué sur la base de l'indice suisse des salaires nominaux 2011-2015 à 5'988 fr. pour l'année 2011 et à 6'118 fr. pour les années 2012 et 2013 (cf. ATF 142 III 456 consid. 3.3). Le seuil au-delà duquel on est en présence d'un très haut revenu est donc, pour les périodes d'activité de l'intimé, de 119'760 fr. (5'988 fr. x 4 [mois] x 5) pour 2011, de 367'080 fr. (6'118 fr. x 12 [mois] x 5) pour 2012 et de 336'490 fr. (6'118 fr. x 11 [mois] x 5) pour 2013. Or, l'intimé a perçu des rémunérations bien plus importantes durant ces années, soit environ 428'300 fr. en 2011 (([300'000 fr. [salaire de base] + 120'000 fr. [bonus garanti au taux de change de 1 fr. 20]) / 12 x 4 + 288'299 fr. [bonus liés aux acquisitions])), environ 719'100 fr. (420'000 fr. [salaire de base et bonus garanti] +

299'124 fr. [bonus liés aux acquisitions]) en 2012 et environ 385'000 fr. (420'000 fr. / 12 x 11) en 2013.

6. L'appelante conteste les montants de 33'333 euros et 90'000 euros alloués à l'intimé par le Tribunal au titre de bonus garantis, qu'elle avait déduits des bonus sur acquisition versés à l'intimé pour les années 2011 et 2012.

6.1 En l'espèce, le Tribunal a considéré que les parties n'avaient soumis le versement du bonus garanti de 100'000 euros à aucune condition et que le contrat de travail n'indiquait pas qu'il devait être déduit des bonus perçus à d'autres titres par le travailleur. Quand bien même ce point aurait été discuté entre les parties, il n'avait pas été intégré au contrat de travail. Or, il eût incombé à l'employeur de vérifier le contenu du contrat de travail avant de le signer. Le bonus de 100'000 euros était dû annuellement au travailleur de manière inconditionnelle. Il devait ainsi être considéré comme faisant partie du salaire et non comme une gratification. L'employeur ne pouvait pas par conséquent déduire ce montant des autres bonus versés.

Selon l'intimé, par courrier du 21 juin 2011, il avait reçu les modalités d'octroi des bonus. Or, de nouveaux points ressortaient de ce courrier, notamment sur les montants, le versement des bonus qui étaient conditionnés à sa présence au 31 décembre de chaque année dans les effectifs de A_____, le non versement du bonus en cas de démission et son maintien en cas de licenciement et la déduction du bonus garanti sur le bonus alloué. Le groupe C_____ avait ainsi soudainement tenté de revenir sur l'accord conclu en conditionnant de manière restrictive le paiement des bonus lié à l'acquisition des sociétés J_____ et K_____ et en prévoyant un nouvel échelonnement des versements. Cette proposition n'ayant été ni discutée, ni acceptée et ne reflétant en rien l'accord convenu entre les parties, il l'avait refusée par courrier du 25 juin 2011. Les parties avaient ensuite trouvé un accord qu'elles avaient formalisé dans le contrat de travail signé le 6 octobre 2011.

L'appelante conteste cette version des faits. S'agissant de la déductibilité du bonus garanti, celle-ci n'avait été contestée par l'intimé ni en décembre 2011, ni en décembre 2012.

6.2 Dans son courrier du 21 juin 2011, l'appelante a précisé que le bonus garanti serait déductible des bonus sur acquisition qui seraient perçus au 31 décembre par l'intimé. Le 25 juin 2011, l'intimé a remis en question cette manière de faire, se plaignant d'une rémunération trop basse en cas de déduction. L'appelante lui a alors rappelé, dans son courrier du 8 juillet 2011, que le salaire de 300'000 fr. proposé ne pouvait être augmenté, faute de "dépasser les standards maxima" ; pour pallier cet inconvénient, ils avaient convenu d'un bonus garanti de 100'000 euros qui visait à lui assurer au minimum une telle somme

supplémentaire pour les années où il ne percevrait aucun bonus d'acquisition. Le montant de 100'000 euros était donc destiné à pallier le risque que la société n'accomplisse aucune acquisition.

Dans ce contexte, la déduction du bonus garanti apparaît une conséquence logique, ce que l'intimé a d'ailleurs reconnu dans son courrier du 25 juin 2011. L'intimé n'a par la suite plus remis en question la justification de cette déductibilité, ni lors de la signature du contrat de travail du 6 octobre 2011 qui renvoyait explicitement au courrier de l'appelante du 8 juillet 2011 pour le règlement des bonus d'acquisition, ni lors de la déduction par son employeur dudit bonus garanti en fin d'année 2011 et 2012. Ainsi, dans son email du 23 décembre 2011 adressé à G_____ au sujet de son bonus 2011, il a même confirmé qu'il fallait procéder à une telle déduction. Dans l'échange d'emails survenu en avril 2013 au sujet du bonus 2012, le calcul détaillé de V_____ présente clairement une déduction du bonus garanti, que l'intimé n'a pas remise en cause.

Il en résulte une volonté réelle et commune des parties de déduire les montants perçus à titre de bonus garanti des bonus complémentaires reçus pour d'éventuelles acquisitions.

Les déductions opérées en 2011 et 2012 par l'appelante étant justifiées, le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué, ainsi que le chiffre 4 en tant qu'il alloue à l'intimé un montant de 90'000 euros au titre de bonus garanti, seront annulés, l'intimé étant débouté de ses conclusions sur ce point.

7. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis la conclusion d'un accord sur les modalités de paiement du bonus de 500'000 euros lié à l'acquisition de H_____ en deux tranches, 250'000 euros à la signature de l'acte d'acquisition et le solde dans les deux ans suivant la signature si l'intégration était réussie.

7.1 Dans le jugement attaqué, le Tribunal a retenu qu'il ressortait de l'échange d'emails intervenu entre le travailleur et F_____ en mars 2012 que ce dernier était d'accord, tant avec le montant du bonus qu'avec le principe des deux versements. C'était d'ailleurs pour cette raison qu'il avait invité l'employé à lui remettre un projet dans ce sens. En procédant au versement d'une partie de la première tranche du bonus due, l'employeur avait ainsi ratifié l'accord intervenu entre F_____ et le travailleur. Dans la mesure où la société n'avait versé que 200'000 euros au travailleur au titre du premier versement H_____ en décembre 2012, elle restait lui devoir à ce titre la somme brute de 50'000 euros.

L'intimé soutient qu'il a, par courrier du 4 février 2012 adressé à F_____, demandé le respect des termes de l'accord négocié au moment de son transfert à Genève et a réclamé le versement d'un bonus payable en deux tranches de 250'000 euros. Le 6 février 2012, F_____ avait confirmé oralement, puis par e-mail, qu'il était d'accord sur le principe et allait formaliser ces conditions. Il avait

alors fourni à G_____, comme le lui avait demandé F_____, un projet de document formalisant l'accord et les termes convenus. A la suite de cet envoi, l'appelante avait tenté une ultime fois de modifier les conditions du règlement du bonus H_____, alléguant que le paiement devait intervenir en trois échéances en lieu et place des deux convenues, avant de proposer, dans un courrier ultérieur, une nouvelle clé de répartition, totalement différente des accords antérieurs convenus entre les parties. Il avait par conséquent refusé cette nouvelle proposition qui constituait une tentative d'intimidation.

Selon l'appelante, alors que tout paiement du bonus sur l'acquisition H_____ aurait pu être refusé à l'intimé, F_____ lui avait confirmé qu'un bonus de 500'000 euros lui serait alloué selon des termes et conditions qui restaient à convenir. C'était cette somme que F_____ avait confirmée à B_____ par son e-mail du 1^{er} mars 2012, dans lequel il avait indiqué que c'était "OK". Le bonus devait être acquitté en trois versements, le premier de 200'000 euros à la signature, le second de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et le troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise.

7.2 Certes, en début d'année 2011, les parties ont discuté de la possibilité de percevoir des bonus complémentaires liés à l'acquisition et l'intégration des groupes H_____ et I_____. Il résulte de l'échange de courriers intervenu entre les parties les 25 juin et 8 juillet 2011 qu'un montant de 500'000 euros par dossier a été évoqué. Dans son courrier du 25 juin 2011, l'intimé faisait en outre référence à une répartition du bonus de 30% à la signature de l'acte d'acquisition et de 70% "pour l'intégration". Il n'existe toutefois pas d'éléments suffisants pour admettre qu'un accord définitif ait été trouvé, s'agissant notamment des modalités de paiement des bonus. Les parties apparaissent en effet avoir abandonné ces questions dès lors que les projets d'acquisition étaient fortement compromis.

Le projet H_____ a été repris en fin d'année 2011. Au mois de février 2012, soit un mois avant la finalisation de l'acquisition de cette société, l'intimé s'est enquis auprès de l'appelante du bonus qui lui serait versé pour ce dossier, soutenant, dans un courriel du 4 février 2012, que lors de son transfert, il avait été question d'un montant de 500'000 euros payés en deux tranches de 250'000 euros. Il est vrai que F_____ a répondu, le 1^{er} mars 2012, lui avoir déjà dit que "c'était OK". Néanmoins, il a ajouté que l'intimé "avait les modalités". Ces déclarations ne sauraient suffire pour admettre une volonté manifeste de l'appelante de confirmer tant le montant du bonus de 500'000 euros que les modalités de versement proposées par l'intimé. Ce dernier ne pouvait de bonne foi comprendre que tel était le cas, dans la mesure où rien au dossier n'indique que les modalités qu'il proposait avaient déjà été envisagées ; au surplus, ces modalités s'écartaient de celles prévues pour le bonus de K_____ convenu précédemment. La phrase indiquant que l'intimé "avait les modalités" pouvait ainsi renvoyer à des modalités

de paiement autres que celles énoncées par l'intimé dans son courrier du 4 février 2011. Par ailleurs, lorsque F_____ a reçu le projet d'accord écrit de l'intimé, il a rapidement indiqué, le 3 avril 2012, que les modalités y figurant ne correspondaient pas à celles qu'il entendait. Par la suite, l'appelante a accepté d'augmenter le premier versement qu'elle proposait de 150'000 euros à 200'000 euros, mais a maintenu sa position sur le principe des trois versements, le premier de 200'000 euros à la signature, le second de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et le troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise. A la fin de l'année 2012, elle a donc versé un bonus de 200'000 euros, ainsi qu'elle l'avait annoncé.

Au vu de ce qui précède, l'existence d'un accord sur le versement dudit bonus en deux versements de 250'000 euros chacun n'est pas établie. L'appelante s'est engagée à verser à son employé un montant de 500'000 euros payable en trois tranches, la première de 200'000 euros à la signature, la seconde de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et la troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise. Elle n'avait aucune obligation d'octroyer des conditions plus favorables, ce d'autant moins que les modalités prévues sont similaires à celles qu'elle avait déjà appliquées pour le dossier K_____.

Dès lors, le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué en tant qu'il condamne l'appelante à payer à l'intimé un montant de 50'000 euros au titre de bonus lié à l'acquisition de H_____ pour l'année 2012 sera annulé, l'intimé étant débouté de ses conclusions sur ce point.

- 8.** L'appelante conteste devoir verser la dernière tranche de paiement du bonus lié à l'acquisition de K_____, ainsi que les deux dernières tranches du bonus lié à l'acquisition de H_____. Elle reproche notamment au Tribunal de ne pas avoir admis que le paiement des bonus sur acquisition était soumis à la condition de la persistance des rapports de travail à l'échéance prévue du paiement, soit au 31 décembre.

8.1 L'employeur peut, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC, subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat ; il ne peut pas le faire, en revanche, si la rémunération en cause constitue un élément du salaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.4).

8.2 Selon l'intimé, l'appelante avait soumis pour la première fois, dans son courrier du 21 juin 2011, l'octroi du bonus de K_____ à la condition de sa

présence au 31 décembre de chaque année dans les effectifs. Cette proposition n'ayant été ni discutée, ni acceptée et ne reflétant en rien l'accord convenu entre les parties, il l'avait refusée par courrier du 25 juin 2011. Les parties avaient ensuite trouvé un accord qu'elles avaient formalisé dans le contrat de travail signé le 6 octobre 2011. L'appelante avait procédé d'une manière semblable pour le bonus lié à l'acquisition de H_____. Il avait ainsi interpellé A_____ à de nombreuses reprises afin de clarifier la situation.

Dans le jugement attaqué, le Tribunal a écarté l'existence d'un accord soumettant les versements du bonus de K_____ à la condition que l'employé fasse encore partie des effectifs au 31 décembre de l'année du versement. Si cette condition avait été antérieurement discutée par les parties, elle ne figurait pas dans l'accord intervenu le 8 juillet 2011. Dans la mesure où il n'était pas contesté que l'intégration de K_____ avait été achevée dans les délais, le travailleur pouvait prétendre au versement de la dernière partie du bonus, soit à 130'000 euros, et ce quand bien même il ne faisait plus partie des effectifs au 31 décembre 2013. S'agissant de H_____, le Tribunal a également rejeté les arguments de l'employeur, dès lors qu'il a retenu l'existence d'un accord fixé selon les modalités proposées par l'intimé (250'000 euros à l'acquisition et 250'000 euros à l'intégration).

8.3 En l'espèce, ainsi qu'il a été exposé plus haut (consid. 5.3), les conditions d'octroi du bonus lié à l'acquisition de la société K_____ ont été définies en juin 2011. Par courrier du 21 juin 2011, l'appelante a notamment précisé que le paiement du bonus devait se faire au 31 décembre de chaque année et à la condition que l'intimé soit toujours présent dans l'effectif de la société à cette même date. Dans sa réponse du 25 juin 2011, l'intimé a fait part de ses remarques au sujet des conditions d'octroi dudit bonus, contestant précisément certains points contenus dans le courrier de son employeur. Il n'a toutefois pas émis la moindre réserve s'agissant de l'échéance prévue au 31 décembre et de l'obligation de faire partie des effectifs à cette même date. Il ne s'est par la suite jamais plaint de l'application de la modalité de paiement au 31 décembre par son employeur, étant relevé qu'il a reçu la première tranche du bonus en décembre 2011 et la deuxième en décembre 2012.

Certes, les conditions précitées n'ont pas été reprises dans le courrier du 8 juillet 2011. Néanmoins, ce courrier répondait aux questions et remarques formulées par l'employé dans sa correspondance du 25 juin 2011. Dès lors que cette dernière n'évoquait rien au sujet de la condition de la persistance des rapports de travail au 31 décembre, l'appelante n'en a pas fait mention, considérant à juste titre que l'intimé ne remettait pas en cause sa justification.

Compte tenu de ce qui précède, même si l'annexe 5 du contrat de travail du 6 octobre 2011 ne renvoie qu'au courrier du 8 juillet 2011, il y a lieu de retenir

qu'une condition de présence dans les effectifs au 31 décembre avait clairement été annoncée par l'employeur et acceptée par l'employé.

Il n'est pas contesté qu'au 31 décembre 2013, les conditions d'octroi de la troisième tranche du bonus de K_____ étaient réalisées. Dès lors que l'intimé a résilié son contrat de travail pour une date antérieure, cette tranche de 150'000 euros ne lui est toutefois pas due.

8.4 En ce qui concerne le bonus lié à l'acquisition de H_____, l'intimé n'a pas prouvé l'existence de garanties données par son employeur en 2011 sur les modalités de paiement de ce bonus. Ce n'est qu'une fois l'acquisition de H_____ imminente que l'intimé s'est inquiété des modalités d'octroi de cette gratification. Par courrier du 10 mai 2012, l'appelante a indiqué les conditions de paiement auxquelles elle entendait soumettre ce bonus, y compris celle de la non résiliation des rapports de travail par le travailleur avant l'échéance de paiement du 31 décembre de chaque année. Ce faisant, l'employeur a posé des conditions similaires à celles prévues auparavant pour le bonus lié à l'acquisition de K_____. Si l'appelante a tenté de contenter son employé, qui avait demandé un premier paiement à la date d'acquisition de H_____, en essayant de trouver une solution pour qu'un premier versement ait lieu avant l'échéance du 31 décembre 2012, elle a toutefois maintenu sa position quant à l'obligation pour l'intimé d'être toujours employé à cette échéance, sous peine de devoir rembourser l'avance qui lui aurait été faite.

Certes, l'intimé n'a jamais expressément accepté cette condition. Toutefois, ainsi qu'il l'a déjà été relevé plus haut (consid. 5.3), si le contrat de travail du 6 octobre 2011 prévoit que les conditions d'octroi des bonus sur acquisition doivent faire l'objet d'un accord des parties, l'employé n'a face à son employeur que peu d'arguments à faire valoir pour convaincre ce dernier de lui octroyer des conditions plus avantageuses que celles qu'il entend appliquer. L'appelante n'avait en effet aucune obligation d'accepter d'octroyer le bonus même en cas de démission du travailleur avant le 31 décembre, ce d'autant moins que la condition de présence au sein de son effectif à cette date avait déjà été prévue pour le dossier K_____.

Dès lors que l'intimé n'était plus employé de l'appelante dès le 1^{er} décembre 2013, il n'a pas droit au paiement des deux dernières tranches du bonus H_____.

8.5 Au demeurant, dans la mesure où l'employeur n'avait exclu le paiement des bonus K_____ et H_____ que si la résiliation du contrat de travail était le fait du travailleur, il sera relevé que l'intimé ne soutient plus en appel avoir été forcé de donner sa démission après avoir été longuement mis à l'écart par son employeur. Dans le jugement entrepris, alors qu'il examinait le droit à une indemnité du travailleur pour congé abusif ou tort moral, le Tribunal a écarté cette

argumentation, considérant que, contrairement aux dires de l'intimé, il n'avait pas été mis à l'écart par son employeur, la situation financière du groupe étant la raison pour laquelle il avait vu sa quantité de travail réduite à compter du 1^{er} janvier 2013 ; le Tribunal a nié un comportement fautif de l'employeur à son encontre. L'intimé n'a ni appelé du jugement sur ces points, ni repris son argumentation dans sa réponse à l'appel.

8.6 S'agissant du bonus lié à H_____, il sera constaté que l'intimé n'a pas non plus prouvé la réalisation des autres conditions d'octroi des deuxième et troisième tranches du bonus.

On ne saurait en effet le suivre lorsqu'il affirme que le seul accomplissement de l'intégration financière et juridique de H_____, dont il avait la charge, lui aurait donné droit au solde du bonus. Les conditions d'octroi du bonus font référence à "l'intégration" de manière générale de H_____, de sorte qu'il ne peut être admis qu'elles ne visent que les aspects de l'intégration traités spécifiquement par l'intimé. Au surplus, la répartition des tâches en vue de l'intégration du groupe H_____ entre différents acteurs a été décidée, en février 2012, dans un souci d'efficacité, afin d'obtenir rapidement des résultats positifs.

L'intimé n'allègue pas, ni ne prouve la date à laquelle l'intégration était parfaite sous tous ces aspects. Elle ne l'était en tout état de cause pas avant son départ en novembre 2013.

8.7 Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué sera complètement annulé, et l'appelant débouté de sa prétention.

9. 9.1 L'appelante reproche enfin au Tribunal d'avoir effectué une interprétation purement littérale de la clause du contrat de travail du 6 octobre 2011 prévoyant une indemnité de départ en faveur de l'intimé. Les parties entendaient conserver des relations de travail équivalentes à celles qui avaient prévalu lorsque l'intimé travaillait en France. La volonté des parties était ainsi de reproduire les conditions de paiement usuelles de l'indemnité de départ qui figuraient dans les précédents contrats de travail de l'intimé. Il était évident qu'une telle indemnité n'était pas due en cas de démission de l'employé, sinon elle aurait constitué une incitation à démissionner.

9.2 En l'espèce, si le texte de cette clause ne prévoit aucune exclusion en cas de démission du travailleur – contrairement aux contrats précédents qui liaient l'intimé à E_____ et C_____ -, il ressort clairement du témoignage de G_____ que l'intention de l'appelante était celle de garantir à son employé le maintien des mêmes conditions d'octroi que celles dont il jouissait avant son transfert à Genève. Or ces dernières prévoyaient l'exclusion d'une telle indemnité en cas de résiliation du fait du travailleur. Tant G_____, qui était alors assisté d'un avocat, que le représentant de l'appelante ayant signé le contrat ne se sont certes pas assurés que

la clause avait été reproduite intégralement. Toutefois, cet élément ne permet pas à lui seul d'écarter la conclusion d'un accord au sujet de l'exclusion de l'indemnité de départ en cas de démission.

Le dossier ne contient que très peu d'éléments sur les circonstances ayant entouré la conclusion de cette disposition. Selon le témoignage de G_____, l'insertion d'une clause prévoyant une indemnité de départ a été demandée par l'intimé. Ce dernier, qui soutient que l'octroi de l'indemnité avait été convenu de manière inconditionnelle, ne donne néanmoins aucune explication convaincante sur les raisons qui auraient incité l'employeur à accepter de lui octroyer une indemnité de départ substantielle à des conditions plus avantageuses que celles dont il jouissait avant son transfert. Ainsi qu'il apparaît plus haut (consid. 5.2 et 5.3), les parties avaient déjà prévu un montant de 100'000 euros afin de compenser certains désavantages liés au transfert de l'intimé à Genève. L'intimé disposait en outre de la possibilité d'obtenir en sus des bonus significatifs liés à des acquisitions. Au surplus, calculée sur la seule base du salaire garanti de l'intimé, l'indemnité prévue à l'art. 10.3 du contrat de travail conduirait à lui allouer une somme de l'ordre de 840'000 fr. (420'000 fr. environ x 2 ans). Dans le cas d'espèce, soit en tenant compte d'une résiliation des rapports de travail au 30 novembre 2012, elle serait d'environ 1'438'248 fr., soit deux fois le montant de 719'124 fr. (35'000 fr. [salaire de base et bonus garanti pour le mois de décembre 2012] + 299'124 fr. [bonus 2012] + 385'000 fr. [salaire de base et bonus garanti de janvier à novembre 2013]).

Rien ne permet de retenir que l'appelante aurait accepté d'octroyer des sommes de cette importance à la fin des rapports de travail de manière inconditionnelle, particulièrement en cas de démission de l'employé, à l'inverse de l'accord antérieur liant ce dernier à une entité française du même groupe. Il n'a au surplus pas été démontré que l'appelante octroierait usuellement un tel avantage à ses employés. Si F_____ a déclaré qu'il recevrait une indemnité de départ, cette dernière s'inscrit dans le cadre de négociations de résiliation de rapports de travail.

En dépit de la lettre du contrat, il résulte donc des circonstances d'espèce une volonté concordante des parties d'exclure l'indemnité de départ prévue à l'art. 10.3 du contrat du 6 octobre 2011 en cas de démission de l'intimé. Ce dernier n'y a donc pas droit.

Le chiffre 6 du dispositif du jugement prévoyant le paiement d'une indemnité de départ de 1'460'000 euros sera ainsi annulé, et l'intimé débouté de ses conclusions sur ce point.

- 10.** L'annulation des chiffres 3 à 6 entraîne également celle du chiffre 7 (invitation à opérer les déductions sociales, légales et usuelles), ainsi que des chiffres 8 et 9 (prononcé de la mainlevée de l'opposition formée par l'appelante au

commandement de payer, poursuite n0 1_____, à hauteur de 2'013'333 euros), dans la mesure où les montants auxquels ils se réfèrent ne sont pas dus à l'intimé.

- 11.** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Au terme de la procédure d'appel, l'employeur n'obtient que partiellement gain de cause sur ses prétentions, alors que le travailleur succombe dans l'entier de ses conclusions. Il se justifie ainsi de mettre les frais judiciaires, dont le montant de 11'855 fr. 40 n'est pas contesté, à raison de trois quarts à la charge du travailleur et d'un quart à celle de l'employeur (art. 106 al. 2 CPC), soit respectivement 8'891 fr. 55 et 2'963 fr. 85.

Dans la mesure où ces frais ont été partiellement compensés par l'avance de 10'000 fr. fournie par le travailleur, l'employeur sera condamné à lui rembourser la somme de 1'108 fr. 45 (art. 111 al. 2 CPC) et à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire 1'855 fr. 40.

Les chiffres 12, 14 15 et 17 du dispositif du jugement entrepris seront donc modifiés dans ce sens.

- 12.** Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 10'000 fr. (art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance de frais de même montant opérée par l'employeur, qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'y a par ailleurs pas lieu de s'écarter de la répartition appliquée pour les frais de première instance. Le travailleur sera donc condamné à restituer à l'employeur la somme de 7'500 fr. (art. 111 al. 2 CPC).

Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre les chiffres 3 à 10, 12, 14, 15 et 17 du dispositif du jugement rendu le 11 mai 2016 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule les chiffres 3 à 9, 12, 14, 15 et 17 de ce jugement.

Cela fait, statuant à nouveau sur ces points :

Déboute B_____ de ses conclusions en paiement des sommes de 33'333 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2012, 140'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013, 380'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2014 et 1'460'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2013.

Déboute B_____ de ses conclusions tendant au prononcé de la mainlevée de l'opposition formée par A_____ au commandement de payer, poursuite No 1_____.

Condamne B_____ à restituer à A_____ les documents qu'il a produits sous pièces 42, 46, 47, 52, 53, 77 et 78, ainsi que toutes les copies papier en sa possession.

Condamne B_____ à restituer à A_____ l'original du certificat de travail établi par cette dernière en date du 17 décembre 2013.

Condamne cette dernière à remettre à B_____ un nouveau certificat de travail ayant le même contenu que celui du 17 décembre 2013, complété de la phrase suivante : "*A_____ émet des réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de confidentialité des données concernant les collaborateurs.*"

Met les frais judiciaires de première instance à raison de 8'891 fr. 55 à la charge de B_____ et de 2'963 fr. 85 à la charge d'A_____.

Condamne A_____ à payer 1'108 fr. 45 à B_____ et 1'855 fr. 40 à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais:

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 10'000 fr. et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Met ces frais à raison de 7'500 fr. à la charge de B_____ et de 2'500 fr. à la charge d'A_____.

Condamne B_____ à rembourser la somme de 7'500 fr. à A_____.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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