REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4564/2017-4 **CAPH/138/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 22 JUILLET 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (Belgique), appelant et intimé sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 janvier 2020 (JTPH/7/2020), comparant par M^e^ Raphaël REY, avocat, rue Verdaine 15, case postale 3015, 1211 Genève 3, en l'étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ B.V., sise _____ (Pays-Bas), et possédant une succursale sise _____ [GE], intimée et appelante sur appel joint, comparant par M^es^ Miguel OURAL et Hikmat MALEH, avocats, route de Chêne 30, case postale 615, 1211 Genève 6, en l'étude desquels elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 août 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/7/2020 du 9 janvier 2020, reçu par A_____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré irrecevable la demande formée le 11 avril 2017 par A_____ contre B_____ B.V., C_____ [Pays-Bas], SUCCURSALE DE D_____ [GE], en tant qu'elle concluait à ce qu'il soit dit que les frais d'entretien de sa résidence belge soient pris en compte dans le calcul des "*tax equalization*" 2015 et 2016 et traités de la même manière qu'en 2014 (chiffre 1 du dispositif), l'a déclarée recevable pour le surplus (ch. 2), et a déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 13 octobre 2017 par B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ contre A_____ (ch. 3).

Au fond, il a condamné B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à payer à A_____ la somme brute de 118'755 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2016, sous déduction de la somme de 46'592 euros (ch. 4), ainsi que la somme brute de 17'001 fr. 90 (ch. 5), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), condamné B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à payer à A_____ la somme nette de 5'844 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2016 (ch. 7) ainsi que la somme nette de 4'200 fr. (ch. 8), condamné B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à payer à A_____ tout éventuel supplément d'impôt belge et/ou français ou tous éventuels frais supplémentaires y relatifs dus par A_____ pour les années 2015 et 2016, dans le cadre de la "*tax equalization*" prévue contractuellement entre les parties (ch. 9), condamné B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à délivrer à A_____ un certificat de travail conforme au considérant 12 du présent jugement (ch. 10), arrêté les frais de la procédure à 11'074 fr. (ch. 12), compensés partiellement avec l'avance fournie par A_____ et mis à hauteur de 50% à la charge de chaque partie, condamné par conséquent B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à verser 1'074 fr. à l'Etat de Genève (ch. 15) et 4'463 fr. à A_____ (ch. 16), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 17) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11 et 18).

B. **a.** Par acte déposé le 7 février 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, requérant l'annulation des chiffres 1, 5 et 11 de son dispositif.

Il a conclu, avec suite de frais, à ce que B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ soit condamnée à lui verser les montants suivants :

- 69'258 fr. bruts à titre de complément de bonus DAIB ("*Discretionary Annual Incentive Bonus*") pour l'année fiscale 2016;

- 114'920 fr. 40 bruts à titre de bonus _____ pour l'année fiscale 2017 au prorata des mois travaillés;
- 16'666 dollars étasuniens bruts à titre de tranche de bonus LTCIP ("*Long Term Cash Incentive Plan*") pour l'année fiscale 2013, payable au 30 septembre 2016, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2016;
- 160'000 dollars étasuniens bruts à titre de bonus LTCIP pour l'année fiscale 2014, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2016;
- 237'510 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 1'289'330 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale des contrats d'assurance-maladie de sa famille et de lui-même.

Il a en outre conclu à ce que lui soit réservée la possibilité d'amplifier ses conclusions et/ou de faire valoir tout éventuel dommage futur résultant de la résiliation desdits contrats, et à ce qu'il soit dit que les frais d'entretien de sa résidence belge seraient pris en compte dans le calcul des "*tax equalization*" 2015 et 2016 et traités de la même manière qu'en 2014.

Il a conclu pour le surplus à la confirmation des chiffres 2 à 4, 6 à 10 et 12 à 18 du jugement entrepris.

Il a mentionné comme partie intimée sur la page de garde de son appel "B_____ B.V., C_____", ayant son siège à E_____ (Pays-Bas), et possédant une succursale à D_____ (Genève).

Il a allégué des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles en relation avec l'état de santé de son épouse F_____ et de leur fils G_____.

b. B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais.

Sur appel joint, elle a conclu, avec suite de frais, à l'annulation des chiffres 4 à 8 et 13 à 16 du dispositif du jugement entrepris, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, à la condamnation de A_____ aux frais de première instance, et à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus.

c. Par mémoire de réplique et de réponse sur appel joint, A_____ a persisté dans ses conclusions d'appel.

Il a conclu à la condamnation de B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ à lui verser 3'564'000 euros et 5'520 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale du contrat d'assurance-maladie de son fils G_____, ainsi que 65'000 euros et 49'308 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale du contrat d'assurance-maladie de son épouse F_____.

Il s'est en outre réservé la possibilité d'amplifier ses conclusions et/ou de faire valoir tout éventuel dommage futur résultant de la résiliation prématurée et unilatérale des contrats d'assurance-maladie de sa famille et de lui-même.

Il a allégué des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles en relation avec l'état de santé de son épouse et de leur fils G_____.

d. Par mémoire de duplique sur appel et de réplique sur appel joint, B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ a conclu à l'irrecevabilité des nouvelles conclusions formulées par A_____ dans sa réplique et a persisté dans ses conclusions.

e. Par mémoire de duplique sur appel joint, A_____ a persisté dans ses conclusions et contesté l'irrecevabilité de celles formulées dans sa réplique.

C. Les éléments suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ est une succursale de B_____ B.V. (ci-après également "B_____" ou "le groupe B_____"), société privée à responsabilité limitée ("*private limited liability company*") de droit néerlandais, dont le siège principal se trouve à C_____ (Pays-Bas) (cf. extrait du registre du commerce).

B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ (ci-après également "B_____-Genève") a pour but la fourniture de prestations de services aux sociétés du groupe, telles des prestations de coordination, d'administration, de marketing, de conseil juridique, notamment; son siège est à D_____ (Genève).

b. Le 8 septembre 2011, A_____ a été engagé par B_____-Genève en qualité de directeur marketing Europe, à partir du 1er octobre 2011, pour une durée indéterminée.

Son salaire annuel s'élevait à 450'000 fr. brut, versé treize fois l'an, augmenté à 475'020 fr. dès le 1er avril 2014.

L'employé avait droit à la prise en charge de ses primes d'assurance-maladie et de celles de sa famille par son employeur.

Le préavis de résiliation était de six mois pour la fin du mois.

c. Le contrat prévoyait que l'employé pourrait prétendre ("*will be eligible*"; cf. pièce 3a et 3b app.) au paiement d'un "bonus de rendement annuel discrétionnaire" ("*Discretionary Annual Incentive Bonus*"; ci-après "le bonus") représentant un objectif de 40% du salaire annuel de base pour l'exercice fiscal pris en compte, soit du 1er avril au 31 mars.

Il était convenu qu'à titre exceptionnel, l'employé recevrait une prime forfaitaire correspondant à 40% du salaire de base annuel au terme de l'exercice fiscal s'achevant le 31 mars 2012.

Pour les années suivantes, il n'existait aucune garantie de paiement du bonus. L'octroi de celui-ci, son calcul, la fixation des objectifs y relatifs et l'évaluation de leur réalisation étaient soumis à l'entière appréciation de l'employeur. L'employé ne disposait ni n'acquérait aucun droit ou autre forme de prérogative à ce sujet. Le bonus restait discrétionnaire même s'il était payé plusieurs années consécutives.

L'employé perdait tout droit au bonus si l'employeur donnait ou recevait un avis de résiliation avant la date de paiement et lorsqu'il comptait moins de six mois de service actif au cours de l'exercice fiscal concerné. Si l'employé comptait plus de six mois de service actif lors de la résiliation, il pouvait prétendre au paiement d'un bonus au prorata, à la seule discrétion de l'employeur.

d. Le contrat stipulait que l'employé pourrait également prétendre ("*will be eligible*"; cf. pièce 3a et 3b app.) au plan d'intéressement discrétionnaire à long terme ("*Long Term Cash Incentive Plan*" ; ci-après "la prime LTCIP"), soit la possibilité contingente de recevoir un "montant-cible" ("*targeted amount*") correspondant à 40% du salaire de base annuel.

Il était précisé que l'octroi d'une prime dans le cadre du LTCIP, le calcul du montant-cible, la fixation des objectifs y relatifs, le calcul du montant acquis éventuel, ainsi que son paiement effectif, étaient soumis à la seule et entière discrétion de l'employeur. L'employé ne disposait, ni n'acquérait aucun droit de percevoir une prime LTCIP, même si celle-ci était payée plusieurs années consécutives. Les primes LTCIP étaient soumises à une période d'acquisition des droits définie dans les lettres d'octroi. Le montant du paiement final (montant acquis) d'une prime LTCIP dépendait de la réalisation des objectifs fixés dans lesdites lettres.

L'employeur pouvait en outre décider, à sa seule appréciation, à tout moment, et pour quelque raison que ce soit, de la non-éligibilité de l'employé au paiement de toutes primes LTCIP qui auraient précédemment été octroyées, y compris, entre autres, si la résiliation du contrat de travail était donnée ou reçue avant la date d'acquisition des droits fixée dans les lettres d'octroi.

e. Par courrier du 12 juillet 2013, B_____-Genève a confirmé à A_____ que son bonus pour l'exercice 2014 (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014) serait calculé comme suit : montant de la prime cible × l'indice de la société (60% des revenus nets de la société et 40% des ventes nettes) × l'indice régional Europe (60% EFO et 40% des ventes nettes) × l'indice individuel de performance (selon les priorités annuelles).

L'échelle d'indice individuel de performance était la suivante :

- 1 : ne répond pas aux attentes : 0% - 25%
- 2 : ne répond pas régulièrement aux attentes : 0% - 75%
- 3 : répond aux attentes : 75% - 125%
- 4 : excède les attentes : 125% - 175%
- 5 : performance exceptionnelle : 175% - 200%.

f. A_____ a perçu, durant son engagement, les bonus suivants :

- 180'000 fr. pour l'année fiscale 2012 (du 1er avril 2011 au 31 mars 2012)
- 103'400 fr. pour l'année fiscale 2013 (du 1er avril 2012 au 31 mars 2013)
- 167'041 fr. pour l'année fiscale 2014
- 195'708 fr. pour l'année fiscale 2015
- 215'754 fr. pour l'année fiscale 2016.

g. Les bonus pour les années fiscales 2014, 2015 et 2016 ont été calculés de la manière suivante :

- 2014 : prime cible : 187'200 fr. (40% du salaire annuel) × indice de la société : 72.1% × indice fonctionnel/régional (Europe) : 95% × indice individuel de performance : 130%.

- 2015 : prime cible : 190'008 fr. (40% du salaire annuel) × indice de la société : 90% × indice régional : 92.8% × indice individuel de performance : 125%.

- 2016 : prime cible : 190'008 fr. × indice de la société : 125.1% × indice régional : 102% × indice individuel de performance : 100%.

h. Au mois de juin 2015, B_____-Genève a indiqué à A_____ que sa prime cible LTCIP pour l'exercice fiscal 2013 était arrêtée à 150'000 dollars étasuniens (ci-après "dollars") et lui était acquise le 1er septembre 2015, à condition de son maintien en service. Un montant de 90'000 dollars (sur 100'000 dollars) lui était dû à titre de prestation en espèces. Le solde de 50'000 dollars ("encaisse affectée") était payable en trois versements, le paiement étant soumis aux conditions d'acquisition établies annuellement le 1er septembre.

Au mois de septembre 2015, B_____-Genève a confirmé à A_____ que l'"encaisse affectée" de 50'000 dollars était payable en trois versement égaux et que le premier tiers lui était irrévocablement acquis le 1er septembre 2015; les versements suivants étaient soumis aux dates d'acquisition des droits. Elle lui a ainsi confirmé le paiement de 90'000 dollars à titre de "prestation en espèces" et de 16'667 dollars à titre d'"encaisse affectée" (premier tiers), soit 106'667 dollars au total.

i. Au mois de décembre 2014, B_____-Genève a indiqué à A_____ que la prime cible LTCIP pour l'exercice fiscal 2014 était arrêtée à 160'000 dollars sous forme "d'encaisse affectée". Le montant de la prime (maximum de 150% et minimum de 25% de la prime cible) lui serait définitivement acquis le

1er septembre 2016 s'il continuait à fournir des prestations satisfaisantes en tant qu'employé jusqu'à cette date.

j. A compter du 1er octobre 2014, A_____ a été promu au poste de "*Managing Director*" pour la France. Il a été détaché à H_____ [France], en continuant d'être l'employé de B_____-Genève.

L'avenant au contrat de travail signé à cette occasion limitait la durée du détachement à trois ans, cette limitation étant due selon A_____ au fait qu'à l'issue de cette période, il était convenu qu'il soit réaffecté auprès de B_____-I_____ [Belgique] et promu au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*".

A_____ a déclaré devant le Tribunal que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" lui avait été promis pour la première fois en décembre 2013 par J_____, alors président de B_____ B.V. Europe, d'entente avec K_____, alors CEO de la société. J_____ lui avait indiqué qu'il l'envoyait en France pour un "passage tremplin avant de prendre la direction de l'Europe du Nord". Ce passage devait durer de dix-huit à vingt-quatre mois, raison pour laquelle l'avenant susmentionné prévoyait une durée maximale de trois ans. Dans le plan de J_____, la personne occupant le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", L_____, devait prendre son propre poste de directeur pour l'Europe, lui-même visant le poste de CEO.

J_____ n'a toutefois pas été promu au poste de CEO de B_____ B.V. et a quitté le groupe en 2015.

Selon A_____, cette promesse de son employeur de le promouvoir au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" résultait également du formulaire d'auto-évaluation qu'il avait rempli le 6 mai 2014 et dans lequel il avait mentionné ce qui suit : "*I very much look forward to taking the General Manager France role as a development step to becoming Hub Managing Director in the next 12-24 months*".

k. Dans le but de s'épargner deux déménagements successifs - le premier à H_____ et le second à I_____ -, l'épouse et les quatre enfants de A_____ se sont installés à M_____, en Belgique, où la famille a établi sa résidence principale. A_____ travaillait à domicile le vendredi.

l. Selon l'avenant au contrat de travail signé par A_____, son salaire de base s'élevait à 475'020 fr. payable en treize mensualités. Il pouvait prétendre à un bonus correspondant à un montant-cible de 40% du salaire annuel ("*you are eligible for an annual bonus with a target of 40% of base salary"*). L'avenant stipulait en outre que les critères et les objectifs de performance personnel et de la société seraient fixés et que le droit au bonus serait évalué par rapport à la réalisation de ces objectifs ("*personal and company performance criteria and*

targets will be set and your bonus entitlement will be assessed against achievement of these targets").

L'avenant prévoyait que A_____ serait imposé au lieu de sa résidence principale, soit en Belgique. Son affectation à l'étranger devant être fiscalement neutre pour lui, la société s'engageait à procéder à une péréquation des impôts ("*tax equalization*"). A_____ devait ainsi s'acquitter de l'impôt sur le revenu comme s'il résidait en Suisse. Cet impôt hypothétique devait être déduit de son salaire, la société s'acquittant pour sa part directement des obligations fiscales belges et françaises.

m. A partir du 1er janvier 2015, A_____ et sa famille ont, conformément à l'avenant susmentionné, été affiliés au contrat d'assurance-maladie collective conclu entre B_____-Genève et N_____ ASSURANCE-MALADIE SA (ci-après "N_____"). B_____-Genève payait directement les primes mensuelles.

Dans le cadre de cette affiliation, N_____ n'a pas soumis les intéressés à un questionnaire médical. L'épouse de A_____, qui avait souffert d'un cancer mammaire en 2011, et leur fils G_____, qui était atteint d'épilepsie depuis l'enfance, ont ainsi été assurés sans réserves s'agissant de la prise en charge de ces affections.

n. Lors de son entretien d'évaluation du 31 mars 2015, A_____ a notamment exprimé à sa supérieure hiérarchique, O_____, laquelle occupait la fonction de "*Hub Managing Director*" pour l'Europe du Sud, sa volonté que ses perspectives de carrière soient clarifiées. Le poste en France lui avait été présenté comme un tremplin pour le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" dans un délai de douze à dix-huit mois. La séparation familiale n'était pas supportable à long terme, particulièrement en raison de la maladie de son fils G_____.

Entendue en tant que partie, O_____ a déclaré à cet égard au Tribunal avoir été surprise par cette déclaration car elle savait que les trois postes de "*Hub Managing Director*" étaient occupés et qu'aucune vacance n'était annoncée. Elle en avait parlé avec P_____, responsable des ressources humaines pour l'Europe, ainsi qu'avec le président de la région Europe, Monsieur Q_____, successeur de J_____. Les deux lui avaient indiqué que rien n'avait été promis à A_____, même si des discussions avaient peut-être eu lieu entre lui et J_____ concernant l'évolution de sa carrière.

o. Le 8 décembre 2015, A_____ a eu un entretien avec O_____ lors duquel il lui a demandé d'être promu au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*". Celle-ci lui avait répondu que ce poste n'était plus disponible, mais qu'il y avait d'autres postes libres à I_____. Ces alternatives n'intéressaient toutefois pas A_____, lequel lui avait indiqué qu'il ne pouvait plus rester à H_____ et voulait rejoindre I_____ avant le 31 mars 2016.

Les parties admettent avoir alors entamé des discussions sur une cessation des rapports de travail mais divergent sur la nature de celle-ci.

A_____ a ainsi déclaré que O_____ lui avait suggéré un départ à l'amiable le 8 décembre 2015 et l'avait incité à prendre contact avec P_____ afin de discuter des options disponibles. Il n'avait en revanche ni donné sa démission ni eu l'intention de le faire, ne voulant pas quitter le groupe B_____ à cette époque.

B_____-Genève a quant à elle prétendu que A_____ avait démissionné le 8 décembre 2015. P_____ a déclaré à cet égard que O_____ l'avait appelée début décembre 2015; celle-ci lui avait indiqué qu'elle s'était entretenue avec A_____ et que celui-ci avait démissionné ; elle lui avait dit "*A_____ has quit*"; elle était très déçue et inquiète car A_____ avait un rôle essentiel et la France était un très gros marché.

p. Le 10 décembre 2015, A_____ a informé O_____ qu'il devait se rendre à l'hôpital le lendemain avec son fils G_____. Il lui a demandé si elle avait pu parler de sa situation avec P_____.

P_____ a déclaré à cet égard au Tribunal avoir appelé A_____ mi-décembre 2015. Celui-ci lui avait expliqué que sa situation familiale était difficile et qu'il ne pouvait plus continuer ainsi. Son rôle avait été de mettre au point les conditions de départ liées à sa démission. Ils s'étaient entendus sur le fait que la fin de l'exercice fiscal, soit fin mars 2016, était la période la plus appropriée pour partir, ce qui lui permettrait également de se rapprocher rapidement de sa famille. Il devait bénéficier de son préavis de six mois et être libéré de son obligation de travailler fin mars 2016.

q. Par courriel du 12 janvier 2016, A_____ a remercié P_____ de la compréhension dont elle avait fait preuve et lui a demandé quand elle lui reviendrait avec une proposition. Le 15 janvier, celle-ci lui a annoncé une réponse dans les prochaines semaines. Le 29 janvier, elle a reconnu que la situation n'était pas simple pour les deux parties. Selon ses déclarations devant le Tribunal, elle faisait ainsi référence au fait que A_____ ne souhaitait pas vraiment quitter la société, que celle-ci ne voulait pas vraiment qu'il parte, mais qu'il avait besoin de se rapprocher de sa famille.

r. Le 29 janvier 2016, O_____ a proposé à A_____ le poste de "*Country Manager*" du _____ [produit] basé à I_____, ce que l'intéressé a refusé, estimant que ce poste n'avait pas d'intérêt pour la suite de sa carrière.

A_____ a déclaré que O_____ lui avait également offert le poste de "*Costumer Marketing*" pour l'Europe du Nord, qu'il avait refusé pour les mêmes raisons.

s. Le 22 février 2016, A_____ a demandé à P_____ s'il pouvait contribuer à la formalisation de ses conditions de sortie telles que discutées, soit la libération de son obligation de travailler dès le 1er juin 2016, le versement de son salaire durant les six mois de préavis, soit de juin à novembre 2016, la "transition en douceur" de son assurance-maladie, ainsi que le paiement de ses bonus et de sa prime LTCIP.

t. O_____ et P_____ ont déclaré avoir expliqué à A_____ qu'aucune prime LTCIP ne pourrait lui être versée. P_____ a justifié ceci par le fait qu'il ne serait plus employé activement dans la société au moment de l'acquisition des droits. Elle s'était entretenue à ce sujet avec R_____, responsable global des ressources humaines de B_____, lequel lui avait confirmé qu'il n'était pas possible d'effectuer un paiement contraire aux règles de ce programme.

u. Le 4 mars 2016, P_____ a transmis à A_____ un projet de lettre de confirmation des conditions de départ.

Cette lettre indiquait que, suite à sa démission de ses fonctions, son contrat de travail prendrait fin le 30 septembre 2016 et qu'il était libéré de ses obligations de travailler à compter du 1er avril, période durant laquelle il percevrait son salaire ordinaire. Sa couverture médicale demeurait inchangée et payée par la société jusqu'à son départ. Il bénéficierait ensuite d'une couverture médicale équivalente durant six mois ou jusqu'à ce qu'il bénéficie d'une nouvelle couverture auprès d'un nouvel employeur. Lui seraient également fournis trois mois d'*outplacement* auprès des prestataires agréés par la société.

v. Par courriel du 7 mars 2016, A_____ a indiqué à P_____ qu'il était surpris par le contenu de la lettre du 4 mars, n'ayant ni démissionné, ni eu l'intention de le faire. A ce jour, ils s'étaient bornés à discuter des conditions d'un potentiel accord mutuel. Il ne pouvait signer la lettre et restait pleinement engagé dans l'accomplissement de ses fonctions.

w. A_____ a été en incapacité de travail du 8 mars au 10 avril 2016.

Par courriel du 7 avril 2016, A_____ a demandé à P_____ de reprendre les discussions quant à un potentiel accord mutuel, ce que celle-ci a accepté.

x. Dans un courriel du 12 avril 2016, P_____ a indiqué à S_____, membre de la direction, que lors de leur dernière discussion, A_____ lui avait indiqué ne pas avoir légalement démissionné, n'ayant ni rédigé de lettre de démission, ni eu ses conversations avec elle et O_____ devant témoin. Elle lui avait répondu que c'était lui qui avait initié son départ et non la société qui souhaitait le remplacer. Elle lui avait également confirmé que la société ne lui verserait pas ses primes LTCIP étant donné qu'il ne serait plus employé activement au moment de l'acquisition des droits.

y. Par courrier du 25 avril 2016 adressé à A_____, B_____-Genève a affirmé que celui-ci avait annoncé sa démission à O_____ en décembre 2015, et à P_____ en janvier 2016. Cette démission était irrévocable. Le fait qu'il n'ait accepté aucune des propositions de son employeuse sur les conséquences de cette démission ne l'invalidait pas. Dès lors qu'il avait été en incapacité de travail du 8 mars au 10 avril 2016, son contrat se terminait le 31 août 2016. B_____-Genève lui faisait cependant l'offre finale suivante, valable jusqu'au 27 avril 2016 : paiement du bonus pour l'exercice fiscal 2016, paiement du bonus au prorata pour l'exercice fiscal 2017, prolongation de la période de préavis jusqu'au 31 octobre 2016, libération de l'obligation de travailler dès le 2 mai 2016, maintien de la couverture de soins de santé pour sa famille et lui jusqu'à six mois après la fin des rapports de travail, maintien de la péréquation fiscale en Suisse, service d'*outplacement*, et rapatriement de ses effets personnels de France en Belgique.

z. A_____ a déclaré avoir perçu cette lettre comme un "coup monté", à savoir une manière de le pousser à la démission dès lors qu'il avait exigé d'obtenir le poste qui lui avait été promis. Il a cependant admis ne pas savoir qui était à l'origine de cette démarche ni par quoi elle était motivée.

aa. Par courriel du 26 avril 2016, il a contesté avoir informé quiconque de sa démission, n'ayant jamais eu une telle intention. Il a également contesté la mention d'une prolongation de son délai de congé, les rapports de travail n'ayant été résiliés par aucune des parties.

Il a requis des informations sur le calcul de ses bonus, ses droits aux primes LTCIP et le service d'*outplacement*.

Il a par ailleurs indiqué que dans la mesure où P_____ l'avait rendu attentif au fait que sa famille et lui ne pourraient plus être couverts par leur assurance-maladie suisse, il souhaitait que l'offre stipule que la société prendrait en charge les coûts d'une couverture médicale équivalente en Belgique pour lui-même et sa famille entre le 1er novembre 2016 et le 30 avril 2017. Il a ajouté qu'il ne signerait aucune lettre indiquant qu'il avait démissionné.

bb. Le 2 mai 2016, il a émis plusieurs prétentions relatives, notamment, au paiement de ses primes LTCIP. Rappelant ne pas avoir démissionné, il s'est plaint du harcèlement dont il était l'objet, qui l'avait beaucoup affecté. Il a soumis à son employeuse une convention de fin des rapports de travail modifiée, indiquant notamment le 30 novembre 2016 comme fin des rapports contractuels.

cc. B_____-Genève a contesté tout harcèlement et persisté à soutenir que A_____ avait démissionné. Compte tenu de sa position, elle résiliait subsidiairement les rapports de travail et le libérait de son obligation de travailler à compter du 9 mai 2016. Elle précisait que cette résiliation subsidiaire

n'invalidait pas la résiliation des rapports de travail par l'employé qui prenait effet au 31 août 2016.

dd. Par courriel du 9 mai 2016, O_____ a annoncé à l'ensemble des collaborateurs le départ de A_____, précisant que celui-ci avait décidé de quitter la société pour poursuivre sa carrière à I_____ et être près de sa famille.

A_____ a réitéré ne pas avoir démissionné et exigé un correctif, lequel a été refusé.

ee. Les 27 mai et 9 juin 2016, A_____, par la plume de son conseil, a requis les motifs de son licenciement.

Le 10 juin 2016, l'employeur a rappelé qu'il s'agissait d'une résiliation intervenue subsidiairement à la démission de l'employé et a confirmé la fin des rapports de travail pour le 31 août 2016.

ff. Le 16 juin 2016, A_____ s'est opposé à son congé.

gg. A_____ a été rémunéré par B_____-Genève jusqu'au 31 août 2016.

hh. Par courriel du 18 août 2016, T_____, employée de U_____ SA, entité du groupe B_____ en charge de la gestion administrative du personnel de B_____-Genève, a communiqué à la société courtière en assurance-maladie, V_____ Sàrl, le nom de plusieurs collaborateurs quittant B_____-Genève à la fin du mois d'août 2016, dont celui de A_____.

Entendue comme témoin, elle a déclaré au Tribunal que la direction de B_____-Genève l'avait informée que le contrat de A_____ prenait fin le 31 août 2016, date à laquelle elle devait ainsi mettre un terme à la couverture sociale du précité (AVS, etc.). Elle n'avait pas eu connaissance d'un délai de congé prolongé.

Elle a expliqué que lorsqu'un contrat de travail prenait fin, elle informait V_____ Sàrl que le collaborateur quittait la société et le contrat collectif d'assurance-maladie conclu avec N_____. Elle ne résiliait cependant pas elle-même la couverture d'assurance de l'intéressé. Elle a indiqué ne pas avoir informé A_____ de cette annonce à V_____ Sàrl, car la direction de B_____-Genève lui avait demandé de ne pas avoir de contact direct avec lui afin de ne pas multiplier les interlocuteurs.

Elle a ajouté que lorsque les employés étaient présents localement et qu'ils quittaient l'assurance collective, elle les informait qu'ils ne pouvaient pas résilier leur assurance avant le 31 décembre de l'année en cours et qu'ils étaient automatiquement assurés de manière individuelle par N_____. Elle n'avait pas agi de la sorte avec A_____ car celui-ci ne travaillait plus en Suisse. A son sens, A_____ était informé de ce qui précède.

ii. Le 5 septembre 2016, N_____ a confirmé à A_____ la résiliation de sa police d'assurance-maladie et de celles de sa famille, avec effet au 31 août 2016, en précisant qu'il restait à disposition s'agissant d'une éventuelle réadmission au sein de sa caisse en cas de domiciliation en Suisse.

jj. Par courrier du 6 septembre 2016, A_____ a exprimé sa stupéfaction quant à la résiliation inopinée des couvertures d'assurance-maladie pour le 31 août 2016. Il s'est réservé le droit de réclamer les primes jusqu'à la fin du délai de congé, fixée, selon lui, au 30 novembre 2016.

kk. A_____ a allégué que cette résiliation des polices d'assurance-maladie complémentaires avait eu de graves conséquences pour son épouse et leur fils G_____. Son épouse ayant été atteinte d'un cancer mammaire en 2011 et leur fils G_____ souffrant de troubles épileptiques depuis l'enfance, la famille avait en effet l'intention de revenir en Suisse avant le 30 novembre 2016, afin que ceux-ci puissent s'affilier individuellement [à] N_____ et conserver ainsi leurs assurances-maladie complémentaires. A_____ avait effectué des recherches d'emploi à cette fin. Il a produit deux échanges de courriels attestant de démarches auprès d'employeurs potentiels au cours de l'été 2016.

En raison de la résiliation inopinée des polices d'assurance au 31 août 2016, A_____ et sa famille n'avaient cependant pas pu s'affilier individuellement [à] N_____, ne s'étant pas encore réinstallés en Suisse à cette date. Ils avaient dès lors été contraints de contracter de nouvelles assurances-maladie complémentaires en Belgique, lesquelles comportaient des réserves s'agissant de la prise en charge des affections de son épouse et de leur fils.

Les frais liés à ces maladies, jusqu'ici pris en charge par les assurances complémentaires, étaient désormais à leur charge. Il en résultait un dommage estimé à 1'426'815 fr., compte tenu notamment de la nécessité pour son épouse de changer de prothèse mammaire tous les dix ans et de son fils d'être pris en charge dans un centre neurologique.

ll. B_____-Genève a contesté toute responsabilité, alléguant notamment que A_____ et sa famille n'avaient jamais eu l'intention de revenir s'installer en Suisse. A_____ avait en effet repris une entreprise de _____ en Belgique et négocié cette reprise avec le vendeur dès le mois de mars 2016.

mm. A_____ a allégué que W_____, dont il avait repris l'entreprise, n'avait décidé de vendre celle-ci qu'en juin 2016 et qu'il l'avait rencontré pour la première fois le 27 septembre 2016. Son associé X_____ et lui-même en étaient devenus propriétaires le 31 mars 2017.

nn. Au mois de mars 2017 la Fondation de prévoyance du groupe B_____ en Suisse a indiqué à A_____ que selon les instructions de l'employeuse, sa

prestation de libre passage était bloquée jusqu'à la résolution du litige sur la date de fin des rapports de travail. Elle a justifié ceci par le fait que la prestation de sortie ne pouvait être versée tant que la date de fin du contrat n'était pas arrêtée de manière définitive.

A la suite de l'intervention du conseil de A_____, la Fondation a finalement libéré les avoirs de prévoyance accumulés au 31 août 2016, l'éventuel solde devant être versé une fois la date de fin des rapports de travail clarifiée.

oo. Par courriel du 16 avril 2019, Y_____ SA, en charge d'appliquer la péréquation fiscale, a communiqué à A_____ des bordereaux d'ICC et d'IFD rectifiés pour l'année 2014, d'un montant total de 124'854 fr. 85. Elle a précisé que compte tenu du litige en cours, B_____-Genève ne l'avait pas autorisée à revoir ces bordereaux.

Par courriel du 29 avril 2019, Y_____ SA a précisé que les premiers bordereaux d'ICC et d'IFD 2014, reçus au mois d'août 2017, d'un montant total de 126'672 fr. 45, étaient erronés. Elle avait déposé une réclamation contre ceux-ci en septembre 2017, ce qui avait permis de réduire la charge fiscale à 113'393 fr. 70.

Y_____ SA a communiqué la décision sur réclamation à A_____ le 2 mai 2019, soit le jour de l'échéance du délai de recours.

Selon A_____, le fait que Y_____ SA ne l'avait pas informé avoir formé une réclamation contre sa taxation 2014 et ne lui avait communiqué la décision sur réclamation que le dernier jour du délai de recours "relevait de la continuation de la politique de harcèlement de la part de son employeuse".

B_____-Genève a contesté ce qui précède. Elle n'avait jamais instruit Y_____ SA de ne plus communiquer avec son employé ou de priver celui-ci d'informations. La réclamation déposée par Y_____ SA avait par ailleurs abouti à réduire les impôts de l'intéressé.

pp. Par courrier du 1er novembre 2019, A_____ a informé le Tribunal que son épouse était atteinte depuis quelques jours d'une récidive de son cancer mammaire.

D. **a.** Par demande déposée en conciliation le 23 février 2017 et portée devant le Tribunal le 11 avril 2017, A_____ a conclu à la condamnation de "B_____ B.V., C_____", ayant son siège à E_____ (Pays-Bas) et possédant une succursale à D_____ (Genève), à lui verser la somme de 2'472'456 fr. 10, avec suite de frais.

Les sommes restées litigieuses devant la Cour sont les suivantes :

- 118'755 fr. bruts à titre de salaires et de treizième salaire pour les mois de septembre à novembre 2016, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2016;
- 69'258 fr. bruts à titre de complément de bonus pour l'année fiscale 2016 ;
- 126'672 fr. brut à titre de bonus pour l'année fiscale 2017 au prorata des mois travaillés;
- 16'666 fr. bruts à titre de solde de prime LTCIP pour l'année fiscale 2013, payable au 30 septembre 2016, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2016;
- 160'000 fr. bruts à titre de prime LTCIP pour l'année fiscale 2014, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2016;
- 5'844 fr. nets à titre de primes d'assurance-maladie, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er novembre 2016;
- 4'200 fr. nets à titre d'allocations familiales pour les mois de septembre à novembre 2016;
- 237'510 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 1'426'815 fr. nets à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale de l'assurance-maladie, sous réserve d'amplification.

A_____ a notamment fait valoir que son bonus ne constituait pas une gratification, mais une part variable de son salaire, calculée en fonction de critères objectivement déterminables. Son bonus pour l'exercice 2016, d'un montant de 215'754 fr., avait été calculé sur la base d'un indice de performance individuel de 100%. Compte tenu de ses excellents résultats, cet indice aurait dû s'élever à 175% et son bonus être fixé à 285'012 fr. Il réclamait ainsi la différence de 69'258 fr.

Sa prime LTCIP étant calculée sur la base de critères arithmétiques, elle constituait également une part variable de son salaire. Etant encore employé au 1er septembre 2016, il s'estimait en droit de percevoir les primes LTCIP payables en septembre 2016, soit "16'666 USD" pour l'année fiscale 2013 et "160'000 USD" pour l'année fiscale 2014.

Il considérait que son employeuse l'avait licencié afin d'éviter qu'il puisse faire valoir des prétentions découlant de son contrat de travail, à savoir être promu au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" à I_____. Le congé était dès lors abusif.

Il estimait enfin que les frais de traitement des suites du cancer mammaire de son épouse et de l'épilepsie de leur fils G_____, jusqu'ici couverts par les assurances complémentaires, mais désormais à leur charge, constituaient un dommage en lien de causalité naturelle et adéquate avec la résiliation prématurée et unilatérale de leurs polices d'assurance-maladie par B_____-Genève. Celle-ci devait dès lors l'indemniser pour ce préjudice.

b. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle, B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____ (soit B_____-Genève) a conclu au déboutement de A_____ de ses conclusions, et, reconventionnellement, à sa condamnation au paiement de 46'592 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 16 septembre 2017, avec suite de frais.

Elle a indiqué être une succursale de B_____ B.V., filiale du groupe B_____, sise à C_____ (Pays-Bas).

Elle a allégué qu'après avoir été informé que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" à I_____ n'était pas disponible, A_____ avait démissionné afin de pouvoir résider auprès de sa famille et s'occuper de son fils malade. Les parties n'étant pas parvenues à un accord, notamment en raison des demandes non-contractuelles de A_____ quant aux primes LTCIP, elle avait subsidiairement résilié les rapports de travail le 3 mai 2016. A_____ ne disposant d'aucun droit à être promu au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", ce licenciement subsidiaire n'était pas abusif.

Elle a contesté les prétentions de A_____ en paiement de bonus et de primes LTCIP, les conditions contractuelles pour le versement des montants réclamés n'étant pas réunies.

Concernant les primes d'assurance-maladie, elle a fait valoir que A_____, assisté d'un avocat depuis mars 2016, savait que son affiliation à l'assurance-maladie collective du personnel de B_____-Genève se terminerait à la fin de son contrat de travail, soit à la fin du mois d'août 2016.

c. Dans sa réponse à la demande reconventionnelle, A_____ a reconnu devoir la somme de 46'592 euros à B_____-Genève et excipé de compensation avec les montants qui lui seraient octroyés.

d. Dans sa réplique, il a notamment pris de nouvelles conclusions tendant à ce que le Tribunal dise que les frais d'entretien de sa résidence belge devaient être pris en compte dans le calcul des "*tax equalizations*" 2015 et 2016 et traités de la même manière qu'en 2014.

Il a allégué que son employeuse s'était engagée à procéder à une péréquation fiscale durant son affectation à l'étranger, laquelle impliquait qu'il soit taxé comme s'il résidait en Suisse. Conformément à cet accord, les frais d'entretien de son bien immobilier en Belgique avaient été déduits de ses revenus en 2014. Il devait en aller de même des frais d'entretien engagés en 2015.

S'agissant du bonus accordé pour l'année 2016, A_____ a déclaré que ses résultats 2016 avaient été meilleurs que ceux de l'année 2015. Les bénéfices 2016 avaient ainsi dépassé de 8.7% ceux de 2015 et de 7.7% les objectifs fixés. En

2016, le chiffre d'affaires de B_____ FRANCE avait par ailleurs augmenté pour la première fois depuis 2011. L'indice individuel de 100% qui lui avait été attribué n'était ainsi pas conforme à ses résultats.

Il a produit une attestation établie le 18 décembre 2017 par Z_____, ancien vice-président de "B_____ Ltd", avec lequel il avait travaillé de juillet 2013 à 2014. Z_____ y attestait que le poste de "*Managing Director France*" avait été attribué à A_____ compte tenu de son expérience marketing; à l'issue d'une période de 18 à 24 mois, cette affectation devait lui servir de tremplin pour le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*".

A_____ a également produit une attestation établie le 25 janvier 2018 par K_____, ancien CEO de "B_____ Ltd". Celui-ci y indiquait avoir été le supérieur direct de A_____ de juillet 2013 à avril 2014. Sur la base de ses fortes contributions, il avait pleinement soutenu son accès au poste de "*Marketing Director France*", le deuxième plus grand marché du groupe B_____. Comme cette affectation devait constituer un tremplin pour le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" basé à I_____, la société avait pris en charge le déménagement de la famille de A_____ en Belgique. Cela était important car la maladie de son fils G_____ n'aurait pas permis deux déménagements durant une période relativement brève.

e. Dans sa duplique, B_____-Genève a persisté dans ses conclusions et a conclu à l'irrecevabilité des affidavits rédigés par K_____ et Z_____.

Elle a allégué que la déduction des frais d'entretien de la villa belge de A_____ en 2014 constituait un avantage exceptionnel et à bien plaire consenti pour l'année fiscale 2014, année de son déménagement en Belgique, avantage qui ne devait pas être renouvelé.

Elle a produit à cet effet un courriel du 4 avril 2017 de Y_____ LLP qui indiquait que les frais de propriétés situées en Belgique n'étaient pas déductibles en Suisse et qu'en 2014, B_____-Genève avait accordé à A_____ une concession allant au-delà de la politique de péréquation habituelle.

Entendue par le Tribunal en tant que témoin, AA_____, employée de B_____ B.V., a déclaré que B_____-Genève avait accepté d'inclure les frais d'entretien de la propriété belge de A_____ dans le calcul de péréquation fiscale alors que ceux-ci ne pouvaient être déduits des revenus en Suisse. B_____-Genève avait fait ceci "à titre de bonne volonté".

f. A l'audience de débats d'instruction du 16 mai 2018, le Tribunal a indiqué que O_____, P_____ et S_____ seraient auditionnées en qualité de partie.

A_____ s'est par ailleurs déterminé sur les allégués nouveaux contenus dans la duplique de B_____-Genève.

g. Le Tribunal a tenu des audiences de débats principaux les 25 septembre, 6 novembre et 7 novembre 2018, ainsi que les 21 janvier, 5 mars et 4 avril 2019, lors desquelles il a entendu les parties ainsi que plusieurs témoins.

Il ressort de leurs déclarations les éléments pertinents suivants, outre ceux déjà intégrés ci-dessus :

g.a A_____ a déclaré que lorsqu'il s'était entretenu avec O_____ au mois de décembre 2015 au sujet de la non-disponibilité du poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", celle-ci lui avait indiqué qu'un retour en Suisse n'était pas envisageable. Elle avait précisé que J_____ ayant quitté la société, les "*paroles s'envolaient*". Il avait été mécontent, vu les promesses faites. Il avait également été choqué en lisant le mot "*démission*" dans le courriel du 8 mars 2016. P_____ lui avait dit, lors d'un voyage, savoir qu'il n'avait pas démissionné, mais devoir soutenir cette thèse vis-à-vis de la société. Il en avait discuté avec O_____ en avril 2016 et lorsqu'il avait nié sa démission, celle-ci avait été mal à l'aise. Selon lui, B_____-Genève avait décidé de le licencier, car il réclamait le poste qui lui avait été promis et qu'ils n'arrivaient pas à trouver un accord amiable pour une fin consensuelle des rapports de travail.

Il a contesté l'évaluation de sa performance personnelle à 100% en 2016. B_____ FRANCE avait en effet réalisé, durant l'exercice 2016 (avril 2015 à mars 2016), un chiffre d'affaires dépassant de plusieurs millions les objectifs fixés. Il avait obtenu deux nouveaux contrats ne faisant pas partie de ses objectifs, avec une marque de champagne et AB_____. La société lui avait reproché d'avoir dépassé le budget publicitaire de 2 millions; cela avait toutefois été un choix du management européen et malgré ce dépassement, l'objectif des bénéfices avait été largement dépassé. Elle lui avait également reproché un suivi insuffisant des négociations avec certains partenaires, ce qu'il contestait car la négociation avec la marque de champagne avait nécessité l'intervention de nombreux collaborateurs de la société; il fallait en effet différentes expertises. La société lui avait reproché troisièmement des "soucis" dans la relation commerciale avec le grossiste AC_____, mais il ne s'agissait pas d'un problème commercial; le manque de résultats de AC_____ était en lien avec le marketing.

Concernant le préjudice causé par la résiliation des assurances-maladie au 31 août 2016, il a déclaré que lorsqu'il avait reçu son congé au mois de mai 2016, sa famille et lui envisageaient de revenir en Suisse, où ils avaient vécu treize ans, afin de préserver leurs couvertures d'assurance. Il avait cherché en vain un emploi. Il n'avait pas pris contact avec N_____ avant fin août 2016 pour évoquer la suite des contrats, car dans la mesure où son employeuse connaissait la situation

médicale de sa famille, il n'imaginait pas qu'elle résilierait "dans leur dos" leurs assurances-maladie. Il avait demandé [à] N_____ en septembre 2016 s'il était possible de revenir en arrière; il avait reçu une réponse négative. Il avait approché d'autres compagnies d'assurances en Suisse; celles-ci lui répondaient que dans la mesure où il avait quitté la Suisse, il était trop tard pour réactiver la même couverture d'assurance.

En septembre 2016, il avait pris la décision de vivre en Belgique. La couverture médicale en Suisse était en effet perdue et il souhaitait éviter un déménagement difficile pour son fils G_____. Il avait pris connaissance le 9 septembre 2016 du dossier de vente de W_____. Il avait rencontré celui-ci pour la première fois le 27 septembre 2016. La pièce 56 int., qui indiquait que les négociations avaient duré un an, était une stratégie de communication visant à atténuer le choc qu'aurait pu ressentir le public par la vente d'une entreprise vieille de nonante ans.

g.b O_____ a déclaré qu'elle avait eu une discussion avec le président de B_____ B.V. Europe, J_____, qui lui avait demandé si elle était prête à accueillir A_____ en France, dans un poste lui permettant de parfaire ses connaissances commerciales et son plan de carrière. Elle s'était étonnée que l'épouse et les enfants de A_____ aient déménagé à I_____; mais il y avait la volonté de celui-ci de se rapprocher de sa famille.

Elle avait été surprise lorsque A_____ avait évoqué la promesse du poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", en mai 2015, dans le cadre de son évaluation. Les trois postes de "*Hub Managing Director*" étaient en effet occupés et aucun départ n'était annoncé. Elle en avait parlé avec P_____ et le président de la région Europe, Monsieur Q_____, successeur de J_____. L'un comme l'autre lui avaient indiqué que rien n'avait été promis à A_____, même si des discussions avaient peut-être eu lieu entre lui et J_____ concernant l'évolution de sa carrière. Elle aurait souhaité que A_____ conserve son poste, car elle avait dû chercher un autre "*country manager*" pour la France.

Elle avait été chargée de calculer l'indice de performance personnelle de A_____ durant son détachement en France. L'enveloppe bonus était allouée pour l'ensemble de l'équipe et représentait 100% de la somme des bonus individuels. Si un collaborateur obtenait 125%, cela signifiait qu'un autre devait avoir une note inférieure à 100%. Dans son appréciation, une note de 100% était très bonne ; cela signifiait que les objectifs fixés avaient été atteints.

Elle a expliqué que la note de A_____ pour 2016 avait été plus basse que pour 2015, car celle de 2015 avait été fixée sur deux missions différentes, la première à Genève et la seconde à H_____. Elle n'avait évalué que la deuxième partie de l'année 2015 et avait reçu une note de la part d'un autre cadre pour la mission

genevoise. En 2016, c'était la première fois qu'elle notait A_____ sur un exercice complet.

Même s'il n'avait pas démissionné, elle lui aurait attribué la même note pour l'exercice 2016; la note est en effet indépendante de la suite des relations de travail avec un collaborateur. Elle n'avait pas connaissance d'un collaborateur ayant reçu une note de 175%. Cela était peut-être possible dans d'autres équipes, mais pas dans son entourage direct. Elle n'avait jamais attribué une telle note. Son propre indice de performance individuelle avait été fixé à 100% par son supérieur.

Elle a confirmé que les résultats de l'exercice 2016 avaient dépassé les objectifs, ce qui avait été pris en compte dans la note, fondée sur cinq critères. Elle devait en revanche vérifier si le chiffre d'affaires et les bénéfices de l'exercice 2016 avaient augmenté par rapport à 2015 et s'engageait à transmettre les informations lors d'une prochaine audience.

Dans un courrier du 28 février 2019, B_____-Genève a allégué qu'après vérification de ses chiffres, le chiffre d'affaires net de l'exercice 2016 avait été inférieur à celui de 2015 et le bénéfice de l'exercice 2016 supérieur à celui de l'exercice 2015.

g.c P_____ avait été impliquée dans le détachement de A_____ en France, lequel devait durer environ trois ans. La politique du groupe B_____ était de faire durer les détachements suffisamment longtemps en raison de leur coût et de leur complexité. Elle n'avait pas été informée que le détachement de A_____ devait durer moins longtemps, par exemple dix-huit mois. Si tel avait été le cas, elle aurait dû l'être car cela aurait été exceptionnel.

Elle a contesté que B_____ ait promis le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" à A_____. Il n'était en effet pas possible de promettre un tel poste qui devait être libre et dépendait de beaucoup de paramètres. Si une telle promesse avait été faite, elle en aurait également été informée au vu de ses fonctions. O_____ lui avait dit que A_____ avait exprimé, dans son évaluation, qu'il s'attendait à cette promotion ; cela l'avait surprise.

P_____ avait contacté J_____ par téléphone afin de vérifier ce que A_____ lui disait concernant le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*". Selon ses souvenirs, cette discussion avait eu lieu durant le premier trimestre 2016. J_____ lui avait dit qu'il n'avait pas promis le poste à A_____, mais qu'il avait eu une discussion hypothétique avec lui; il avait expliqué que l'évolution du poste dépendait de plusieurs paramètres; s'il devenait lui-même CEO, "*un chemin de carrière tel que celui évoqué par A_____ pouvait être envisagé*". J_____ avait été très clair : aucune promesse n'avait été faite à A_____.

P_____ a expliqué que le courriel que lui avait envoyé A_____ le 7 mars 2016 l'avait surprise et inquiétée. Elle a ajouté : "*nous avions eu des discussions pour définir comment A_____ allait quitter la société; cela ne pouvait être qu'une démission*". L'accord mutuel évoqué par A_____ dans ce courriel n'était pas ce qui avait été discuté jusqu'alors.

Elle a ensuite déclaré que A_____ lui avait dit au téléphone qu'il ne pouvait plus continuer son poste en France, qu'il avait eu une réunion avec O_____ et qu'il avait démissionné. Il n'avait pas utilisé le mot "*resigned*" mais lui avait indiqué qu'il voulait quitter la société. Pour elle, si quelqu'un indiquait vouloir quitter la société, c'est qu'il avait démissionné. Elle a ajouté que B_____ "*n'avait pas de plan*" pour repourvoir le poste.

g.d AD_____ avait travaillé avec A_____ d'octobre 2014 à mars 2015 en qualité de responsable marketing pour l'Europe du Sud. Lorsqu'il était en poste, le marché français avait commencé sa croissance; il attribuait celle-ci en partie au management de A_____. A son sens, A_____ avait atteint voire dépassé ses objectifs chaque année. Lorsqu'il avait pris le poste de directeur pour la France, il s'agissait d'un rôle *ad interim*; il devait ensuite changer de poste et espérait obtenir un rôle de responsable pour l'Europe du Nord, ce dont il lui avait fait part après son embauche, en mars ou juin 2014.

g.e Z_____ a confirmé son attestation de témoignage. Il avait travaillé avec A_____ de juillet 2013 à juillet 2014. Après la fin du projet "*AE_____*", après de nombreuses discussions avec K_____, J_____ et le CFO AF_____, le projet de carrière de A_____ était de faire une expérience dans la gestion d'un marché pour une durée de dix-huit mois avant d'obtenir le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*". Sa réussite au sein de la société rendait son accession à ce poste évidente.

Z_____ a expliqué que dans le cadre d'une société globale comme B_____, il y avait beaucoup d'opportunités qui se présentaient régulièrement. A son sens, la personne qui occupait le poste visé par A_____ aurait eu d'autres opportunités au sein de la société, par ailleurs J_____ avait le potentiel de devenir CEO.

Z_____ avait discuté une ou deux fois avec A_____ durant le processus de départ de celui-ci. Il ne comprenait pas car A_____ avait un très haut niveau d'intégrité. Celui-ci était bouleversé car la société affirmait qu'il avait démissionné ce qu'il contestait. Il était également frustré de ne pas avoir obtenu le poste qu'on lui avait promis.

Z_____ travaillait actuellement avec K_____. Ils n'avaient pas discuté de leurs attestations de témoignage mais avaient échangé sur ce qu'ils allaient dire en audience. Ils s'étaient posé des questions pour stimuler leur mémoire.

g.f K_____ avait travaillé deux ans pour B_____ jusqu'à sa retraite en 2015; il en avait été le CEO. Il avait été le supérieur direct de A_____ de juillet 2013 à avril 2014. En 2013, il avait été décidé avec J_____, lui-même et son équipe que A_____ aurait le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" dans la nouvelle organisation. Afin de s'y préparer, A_____ devait prendre la responsabilité du marché français pour une période de douze à dix-huit mois. Sa famille avait directement déménagé en Belgique, où il devait s'établir pour le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", afin d'éviter plusieurs déménagements préjudiciables à la santé d'un de ses fils. P_____ connaissait ce plan, en sa qualité de responsable RH. Ils en avaient sûrement discuté avec elle au sein de l'équipe; lui-même n'en avait cependant pas parlé directement avec elle.

A_____ lui avait dit qu'il avait été licencié, qu'il n'avait pas démissionné et qu'il allait intenter une action en justice. K_____ avait ressenti le licenciement de A_____ comme une grande injustice. Il s'était senti obligé de le soutenir et avait accepté de rédiger une attestation de témoignage qui représentait ses mots et son ressenti. Lors de sa rédaction, il était en conversation téléphonique avec A_____ afin que celui-ci lui rafraichisse la mémoire concernant certains faits.

K_____ a encore expliqué que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" était un nouveau poste qui faisait partie de la réorganisation totale de B_____. Selon sa compréhension, A_____ devait être le tout premier titulaire de ce poste. K_____ ignorait ce qu'il était advenu de ce projet, dont le président du conseil d'administration n'était pas un grand supporter. Les choses pouvaient en effet changer et de nouvelles décisions être prises avec de nouveaux chefs.

g.g J_____ avait travaillé de 2011 à 2015 avec A_____ en qualité de président de B_____ B.V. Europe. Il était parti en mars 2015. Dans le cadre du projet "*AE_____*", A_____ rapportait directement à K_____. J_____ n'était donc pas la meilleure personne pour évaluer sa performance ; il pouvait néanmoins dire que A_____ remplissait toujours les attentes de la société.

Après le projet "*AE_____*", A_____ avait été promu au poste de directeur pour la France, ce qui faisait partie du développement de sa carrière ; il lui rapportait alors directement.

J_____ avait discuté du plan de carrière de A_____ avec O_____ et P_____. En 2015, celui-ci avait atteint toutes les attentes. Habituellement, un collaborateur au niveau de A_____ restait deux ans à la tête d'un pays avant de prendre la direction d'une région.

La famille de A_____ avait déménagé en Belgique car son fils nécessitait un système de santé de qualité. La seconde raison était qu'il y avait trois postes de directeurs régionaux dans le groupe B_____ B.V. EUROPE : l'un d'eux était occupé par O_____ à H_____ [France], un autre par L_____ à I_____

[Belgique]. Idéalement, A_____ voulait faire déménager sa famille dans la ville où la prochaine étape de sa carrière était la plus probable. A cette époque, la possibilité que L_____ soit promu au sein du groupe ou le quitte était en effet légèrement plus élevée que pour les autres postes de directeur Europe.

De l'avis de J_____, A_____ n'aurait jamais démissionné. Celui-ci l'avait d'ailleurs appelé quelques jours après que la société annonce qu'il avait démissionné et lui avait déclaré que cela n'était pas le cas.

g.h W_____ a déclaré qu'au printemps 2016, sa famille et lui-même avaient décidé de mettre leur entreprise en vente. Ses filles avaient contacté deux intermédiaires en juin 2016. Les premiers contacts avec des repreneurs potentiels avaient eu lieu en septembre 2016. Parmi ces candidats figurait A_____, qu'ils avaient rencontré pour la première fois le 27 septembre 2016. A_____ et son associé X_____ étaient devenus propriétaires de son entreprise le 31 mars 2017, le contrat de vente ayant été signé la veille. Ils lui avaient dit qu'ils se connaissaient depuis peu et qu'ils voulaient créer leur propre entreprise. S'agissant de la pièce 56 int., il s'agissait d'un plan de communication vis-à-vis de leurs collaborateurs qu'ils avaient l'impression d'"abandonner". Il y était notamment indiqué qu'ils avaient été contactés par un repreneur, ce qui n'était pas le cas. La réalité de la vente s'était déroulée comme décrite auparavant.

g.i X_____ avait fait la connaissance de A_____ pour la première fois durant l'été 2015. Ils avaient évoqué l'idée d'un projet professionnel commun pour la première fois au début du mois de septembre 2016. C'était lui qui avait abordé le sujet de la société [de] W_____, dont le dossier était encore anonyme et dont il avait eu connaissance en août 2016.

X_____ avait été mis en contact avec l'intermédiaire mandaté par W_____ à la fin du mois d'août 2016 et eu un premier rendez-vous le 8 septembre 2016. Se rendant compte de la taille de la société, il n'avait pas voulu la reprendre seul et avait contacté A_____ dont les compétences professionnelles étaient complémentaires aux siennes. Il avait déjà eu un contact amical avec ce dernier et savait qu'il était libéré de toute obligation professionnelle; celui-ci lui avait en effet dit qu'il était libre d'engagement fin août 2016.

h. Dans leurs plaidoiries finales écrites du 10 mai 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

B_____-Genève a en outre conclu au rejet des conclusions de A_____ en paiement des primes LTCIP au motif que celles-ci étaient libellées en francs suisses et non en dollars, tel que prévu contractuellement.

i. Par écriture du 24 juin 2019, B_____-Genève s'est déterminée sur les faits nouveaux allégués par A_____ au sujet de sa taxation 2014 (cf. *supra* let. C.nn).

j. A réception de cette écriture, le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

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

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

1.3 Sont également recevables la réponse de l'intimée de même que les répliques et duplique respectives, déposés dans les délais légaux (art. 312 al. 2 CPC), respectivement imparti à cet effet (art. 316 al. 1 CPC).

Déposé dans le délai légal (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint de l'intimée est de même recevable de ce point de vue (cf. toutefois *infra* consid. 5.3).

2. Bien que jouissant d'une certaine autonomie, une succursale est dépourvue d'existence juridique et n'a pas la capacité d'ester en justice. Seule l'entreprise principale à laquelle elle appartient a cette faculté (ATF 120 III 11 consid. 1a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_87/2019 du 2 septembre 2019 consid. 1; 4A_510/2016 du 26 janvier 2017 consid. 3.2 et les arrêts cités, résumé in CPC Online, art. 59 CPC, let. D.c; 2C_642/2014 du 22 novembre 2015 consid. 1.2 et les arrêts cités).

L'appelant ne s'y est pas trompé en première instance, puisqu'il a dirigé sa requête de conciliation, sa demande et ses conclusions contre "B_____ B.V., C_____", sise à E_____ (Pays-Bas) et possédant une succursale à D_____ [GE], soit, à teneur de l'extrait du registre du commerce du canton de Genève que l'appelant a produit, B_____ B.V., sise à C_____ (Pays-Bas). La succursale [genevoise] de B_____ B.V. a toutefois comparu devant le Tribunal en son nom propre, et non en tant que représentante de B_____ B.V. en vertu d'un pouvoir de représentation spécial (cf. ATF 120 III 11 consid. 1a). Les premiers juges n'ont ainsi pas relevé que cette succursale ne disposait pas de la capacité d'ester en justice. Ils ont mentionné "B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____" comme partie défenderesse sur la page de garde et dans le dispositif du jugement entrepris. Cette erreur n'a pas été rectifiée en appel; bien qu'ayant correctement mentionné "B_____ B.V., C_____" (soit B_____ B.V.) comme partie intimée sur la page de garde de son appel, l'appelant a dirigé ses conclusions contre B_____ B.V., C_____, SUCCURSALE DE D_____; cette dernière a continué quant à elle de comparaître pour son propre compte, en tant qu'intimée et qu'appelante sur appel joint, et non pour le compte de l'entreprise principale à laquelle elle appartient.

Conformément à une jurisprudence bien établie, il y a cependant lieu de retenir que la mention de la succursale [genevoise] de B_____ B.V. dans le rubrum et le dispositif du jugement entrepris, dans les conclusions de l'appel, ainsi que dans l'appel joint, procède d'une simple erreur rédactionnelle, aisément décelable par les parties au litige. Il convient donc de procéder d'office à une rectification dans la désignation des parties, car tout risque de confusion est exclu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_87/2019 précité, *ibidem*; 4A_510/2016 précité, *ibidem*; 2C_642/2014 précité, *ibidem*, ainsi que les arrêts cités).

B_____ B.V. disposant seule de la capacité d'ester en justice, c'est dès lors elle qui sera mentionnée en qualité d'intimée et d'appelante sur appel joint sur la page de garde et dans le dispositif du présent arrêt.

3. L'appelant a allégué des faits nouveaux et déposé des pièces nouvelles en relation avec l'état de santé et les frais de traitement de son fils G_____ et de son épouse F_____.

Il a modifié ses conclusions en relation avec le paiement de ses primes LTCIP relatives aux années fiscales 2013 et 2014, chiffrant celles-ci en dollars alors qu'elles avaient été libellées en francs suisses en première instance.

Il a en outre modifié les conclusions relatives au dommage qu'il considère avoir subi en raison de la résiliation des contrats d'assurance-maladie de son fils G_____ et de son épouse F_____. Il a tout d'abord réduit lesdites conclusions à 1'289'330 fr. dans son appel, soit 137'485 fr. de moins qu'en première instance. Il les a ensuite amplifiées dans sa réplique, réclamant 3'564'000 euros et 5'520 fr. pour son fils G_____, ainsi que 65'000 euros et 49'308 fr. pour son épouse F_____.

3.1 La Cour examine d'office la recevabilité des faits et moyens de preuve nouveaux ainsi que des conclusions nouvelles en appel (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3ème éd. 2016, n. 26 ad art. 317 CPC).

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

Selon l'alinéa 2 de cette disposition, 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).

Il faut distinguer les "vrais nova" des "pseudo nova". Les "vrais nova" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats

principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (cf. ATF 138 III 788 consid. 4.2; TAPPY, in Code de procédure civile commenté, Commentaire romand, 2ème éd. 2019, n. 11 ad art. 229 CPC). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo nova" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (ATF 143 III 42 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_1006/2017 du 5 février 2018 consid. 3.3).

Lorsque l'obtention de pièces produites pour la première fois en appel dépend de la bonne volonté des tiers interpellés, le plaideur ne peut se borner à affirmer avoir produit les documents dès qu'il a pu en disposer. Il doit encore démontrer avoir demandé ceux-ci en temps utile mais ne les avoir reçus qu'au moment du dépôt de l'appel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_211/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6.1).

3.2

3.2.1 En l'espèce, le courrier du médecin traitant de l'intimée, daté du 3 février 2020 et produit avec l'appel du 7 février 2020, a été rédigé postérieurement au jugement entrepris; il concerne en outre des faits, soit la récidive du cancer mammaire de l'épouse de l'appelant, survenus postérieurement à la clôture des débats de première instance (cf. En fait let C.oo et D.j). Cette pièce est dès lors recevable, de même que les allégués qui s'y rapportent.

Les pièces relatives à l'état de santé de l'enfant G_____ et des coûts de son traitement, produites avec le mémoire de réplique et de réponse à l'appel joint du 22 mai 2020, ont été reçues par l'appelant au plus tôt le 23 mars 2020, soit après l'échéance du délai d'appel. Elles concernent en outre des faits, soit l'aggravation de l'état de santé de G_____ et la nécessité pour celui-ci de bénéficier d'un placement en institution spécialisée, survenus postérieurement à ladite échéance. Ces pièces sont dès lors recevables, de même que les allégués qui s'y rapportent.

3.2.2 La question de savoir si les conclusions de l'appelant en versement de 16'666 dollars brut et de 160'000 dollars brut à titre de primes LTCIP pour les années fiscales 2013 et 2014 constituent des conclusions nouvelles au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, au motif qu'elles avaient été libellées en francs suisses en première instance, peut souffrir de rester indécise. Comme il sera exposé ci-après, l'appelant doit en effet être débouté sur ce point (cf. *infra* consid. 7.4).

Il en va de même s'agissant des conclusions de l'appelant relatives à l'indemnisation du préjudice causé par la résiliation des contrats d'assurance-maladie de son fils G_____ et de son épouse F_____. Ces conclusions sont en effet également dénuées de fondement (cf. *infra* consid. 9)

4. L'appelant se plaint d'une constatation incomplète et inexacte des faits.

4.1 La Cour dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

4.2 En l'espèce, les faits que l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir constaté ressortent des pièces versées à la procédure et des déclarations faites en audience. L'état de fait arrêté par le Tribunal a dès lors été complété ci-dessus conformément aux remarques de l'appelant, dans la mesure utile à la solution du litige.

5. **5.1** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a considéré qu'il convenait, à titre liminaire, de déterminer de quelle manière, à quelle date et pour quelle échéance les rapports de travail avaient été résiliés.

Il a estimé que, contrairement à ce que soutenait l'intimée, il ne résultait pas du dossier que l'appelant avait formellement démissionné le 8 décembre 2015. Interrogées par le Tribunal, tant O_____ que P_____ avaient en effet admis que lors de leurs conversations du mois de décembre 2015, l'appelant avait fait part de sa volonté de quitter la société mais n'avait pas indiqué qu'il démissionnait ou résiliait les rapports de travail. Or, le fait qu'un employé exprime son besoin de quitter une entreprise pour des raisons familiales ne signifiait pas que celui-ci résiliait formellement le contrat de travail. La démission alléguée par l'intimée n'était par ailleurs confirmée par aucun courrier ou courriel de l'appelant. Celui-ci avait, avec constance et conviction, toujours nié avoir démissionné, et ce dès que l'intimée avait utilisé ce terme. P_____ avait d'ailleurs, "*par un semi-aveu*", reconnu que lorsque l'appelant avait nié sa démission, l'intimée avait eu des discussions pour "*définir comment [l'appelant] allait quitter la société*" et que "*cela ne pouvait qu'être une démission*". La date de fin des rapports de travail avait en outre fait l'objet de négociations, l'intimée proposant de fixer celle-ci au 31 août 2016, puis au 31 octobre 2016, ce qui n'aurait très vraisemblablement pas été le cas si l'appelant avait formellement démissionné le 8 décembre 2015. Les parties avaient enfin encore évoqué, fin janvier 2016, le transfert de l'appelant au poste de "*country manager*" à I_____ afin de maintenir les rapports de travail. Cet élément corroborait que le contrat n'avait pas encore été rompu à cette date. Il s'ensuivait que la seule résiliation des rapports de travail intervenue valablement avait été celle prononcée, par écrit, par l'intimée le 3 mai 2016 pour le 30 novembre 2016. L'appelant avait dès lors droit au paiement de son salaire, des primes d'assurance-maladie et des allocations familiales jusqu'à cette dernière date.

L'intimée devait dès lors être condamnée à payer à l'appelant 118'755 fr. à titre de salaire et de treizième salaire pour les mois de septembre à novembre 2016 - sous déduction de 46'592 euros -, ainsi que 5'844 fr. de primes d'assurance-maladie et 4'200 fr. d'allocations familiales.

5.2 L'intimée conclut, sur appel joint, à l'annulation du jugement entrepris sur ces points.

Elle fait valoir que les rapports de travail se sont terminés le 31 août 2016 à la suite de la démission formulée oralement par l'appelant lors de son entretien du 8 décembre 2015 avec sa supérieure hiérarchique; ladite démission était établie par un faisceau d'indices.

5.3 Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé.

Pour satisfaire à cette obligation de motivation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 précité, *ibidem*).

5.4

5.4.1 En l'espèce, l'intimée expose, sur une dizaine de pages (cf. mémoire de réponse et d'appel joint, p. 34 à 44), les raisons pour lesquelles elle considère que l'appelant aurait démissionné le 8 décembre 2015, en se référant aux pièces versées à la procédure et aux déclarations des parties. Force est toutefois de constater que les pages 34 à 37 de son mémoire (soit les sous-chapitres a, b et c) reprennent à l'identique le contenu de la réponse qu'elle avait déposée devant le Tribunal (cf. p. 69 à 73). Les pages 38 à 44 dudit mémoire (soit les sous-chapitres

d, e et f) constituent par ailleurs une reprise mot pour mot de ses plaidoiries finales écrites. Or, un tel procédé n'est pas conforme aux exigences de motivation découlant de l'art. 311 al. 1 CPC, telles que rappelées ci-dessus; il l'est d'autant moins au vu de la motivation détaillée exposée par le Tribunal au sujet de la manière dont les rapports de travail ont pris fin. Cette partie de l'appel joint sera dès lors déclarée irrecevable.

5.4.2 A supposer que l'appel joint soit recevable sur ce point, l'issue du litige n'en serait pas modifiée. Compte tenu des pièces versées à la procédure et des déclarations des parties, les premiers juges ont en effet considéré à juste titre que l'appelant n'avait pas formellement démissionné le 8 décembre 2015 et que les rapports de travail n'avaient été résiliés par l'intimée que le 3 mai 2016, pour le 30 novembre 2016.

6. L'appelant et l'intimée contestent chacun la décision des premiers juges relative aux bonus des années 2016 et 2017.

6.1 Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le contrat de travail de l'appelant prévoyait le paiement d'un "bonus de rendement annuel discrétionnaire". Bien que qualifié de bonus, ce revenu devait être considéré comme du salaire variable (cas n^{o} 1 selon la jurisprudence). Son paiement était en effet prévu contractuellement, objectivement déterminé et déterminable. Le contrat indiquait notamment que ce montant représentait un objectif de 40% du salaire annuel de base pour l'exercice fiscal pris en compte. L'appelant avait en outre reçu ce bonus chaque année, celui-ci étant déterminé sur la base d'une formule de calcul très précise figurant dans le contrat, prenant en compte la prime cible de l'employé, l'indice de la société, l'indice fonctionnel/régional et l'indice individuel de performance de l'employé déterminé par son supérieur hiérarchique sur la base des objectifs annuels fixés à l'employé.

Concernant le complément de bonus réclamé par l'appelant pour l'exercice fiscal 2016 sur la base d'une notation de 175%, le Tribunal a toutefois considéré que l'intéressé n'avait pas démontré que la notation de 100% attribuée par l'intimée pour cet exercice était arbitraire. Sa prétention en paiement d'un bonus complémentaire était dès lors infondée.

L'appelant n'avait en revanche reçu aucun bonus pour l'exercice fiscal 2017 alors que celui-ci faisait partie de son salaire. Il pouvait donc prétendre au paiement d'un bonus du 1er avril au 6 mai 2016, date à laquelle il avait été libéré de son obligation de travailler. En tenant compte de la moyenne des primes qu'il avait perçues à l'issue des exercices 2012 à 2016, un montant de 17'001 fr. 90 lui était dû à ce titre. N'ayant plus contribué à la bonne marche des affaires de l'entreprise après le 6 mai 2016, l'appelant n'avait en revanche pas droit à un bonus pour la période postérieure.

6.2

6.2.1 L'appelant conclut à l'annulation du jugement entrepris sur ces deux points. Il sollicite le versement de 69'258 fr. brut à titre de complément de bonus pour l'année fiscale 2016 et de 114'920 fr. 40 brut à titre de bonus pour la période allant du 1er avril 2016 au 30 novembre 2017.

S'agissant de l'année fiscale 2016, soit du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que les éléments du dossier ne permettaient pas de réévaluer son indice individuel de performance à 175%. Ses performances sur l'exercice fiscal 2016 ayant dépassé celles de l'exercice 2015 et les objectifs qui lui avaient été fixés, il méritait la note maximale. Son bonus 2016 aurait ainsi dû être fixé à 285'012 fr. Après déduction des 215'754 fr. déjà versés, l'intimée restait donc lui devoir 69'258 fr.

S'agissant de l'exercice fiscal 2017, le Tribunal avait retenu que le bonus faisait partie de son salaire; celui-ci lui était par conséquent dû jusqu'à la fin des rapports de travail, et ce même s'il avait été libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

6.2.2 L'intimée conclut également à l'annulation du chiffre 5 du dispositif entrepris mais sollicite le déboutement de l'appelant de toutes ses conclusions en versement de bonus. Elle reproche au Tribunal d'avoir retenu que les bonus faisaient partie du salaire alors qu'il s'agissait de gratifications auxquelles l'employé n'avait aucun droit. Elle semble considérer que le fait d'avoir utilisé la même formule durant quelques années pour calculer le bonus ne suffisait pas à rendre celui-ci déterminable. Elle reprend ensuite presque mot pour mot les pages 75 à 82 de la réponse déposée devant le Tribunal, soutenant que l'octroi des bonus était à sa libre appréciation et que l'appelant avait travaillé à peine plus d'un mois durant l'exercice fiscal 2017.

6.3 Dans plusieurs arrêts récents, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer l'ensemble de sa jurisprudence relative aux bonus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1; 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3 et les arrêts cités).

Il en résulte qu'il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit.

On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du

salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.1).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas n° 2 et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité *ibidem*).

Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité, consid. 3.1.3.1).

De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 131 III 615 consid. 5.2), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité, *ibidem*).

Dans les deux situations, le travailleur n'a droit, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité, *ibidem*).

Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété) lorsque les salaires sont modestes ou moyens et supérieurs, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus. Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens

(c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité, consid. 3.1.3.2).

Lorsque le paiement du bonus est conditionné à l'appréciation positive de la performance personnelle du travailleur et que la réalisation de cette condition est discutée, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeur. Celui-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, il ne saurait adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeur ne saurait non plus porter une appréciation négative seulement parce que les rapports de travail ont entretemps pris fin et qu'il n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_378/2017 du 27 novembre 2017 consid. 3.4.1).

6.4

6.4.1 En ce qui concerne le supplément de bonus réclamé pour l'exercice fiscal 2016, l'appelant se borne tout d'abord à résumer, dans son appel, le contenu de sa demande (cf. p. 45) et de ses plaidoiries finales (cf. p. 13 à 16), sans tenter de démontrer en quoi le raisonnement du Tribunal serait erroné. Or, comme déjà exposé ci-dessus, un tel procédé ne satisfait pas les exigences de l'art. 311 al. 1 CPC. Le grief est par conséquent irrecevable.

En tout état de cause, l'argumentation aux termes de laquelle le Tribunal a débouté l'appelant de ses prétentions en paiement d'un bonus complémentaire pour l'exercice fiscal 2016 ne prête pas le flanc à la critique.

L'appelant a invoqué, à l'appui de ses prétentions, le fait d'avoir obtenu, durant l'exercice 2016, des résultats supérieurs aux attentes en termes de chiffres d'affaires et de bénéfices ; il a également fait valoir que l'exercice en question avait été meilleur que l'exercice 2015, pour lequel il avait obtenu une note de 125%.

Or, comme relevé à juste titre par le Tribunal, les bons résultats de l'exercice 2016 ont été reportés dans les indices de calcul de la prime 2016 de l'appelant : en 2015, l'indice de la société était de 90% et l'indice régional de 92.8% (cf. pièce 12 app.); en 2016, ces indices étaient supérieurs (indice société : 125.1%; indice régional : 102% ; cf. pièce 13 app.). Ces bons résultats avaient contribué à ce que l'appelant perçoive, en 2016, la prime la plus élevée depuis 2012, ce que l'intéressé n'a pas contesté. Le Tribunal a cependant retenu que l'évaluation de la performance de l'appelant au cours de l'exercice 2016 avait également été influencée par trois

éléments moins favorables, dont l'appelant n'était pas parvenu à établir la non-véracité, chose qu'il ne tente pas non plus de faire en appel. Sa supérieure hiérarchique avait en outre expliqué qu'une notation supérieure à 100% aurait impliqué une baisse de notation pour les autres collaborateurs de l'équipe, au regard de l'enveloppe globale des sommes à distribuer, aspect qui n'est pas non plus discuté en appel.

Dans de telles circonstances, le Tribunal pouvait retenir à bon droit que la note de 100% attribuée par l'intimée à l'appelant pour l'exercice 2016 n'était pas contraire à la bonne foi, et ce même si l'appelant avait obtenu une note supérieure les années précédentes.

L'appelant sera par conséquent débouté de ses conclusions tendant à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser un bonus complémentaire pour l'exercice 2016, et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

6.4.2 L'appelant et l'intimée contestent ensuite chacun, pour différentes raisons, le raisonnement du Tribunal relatif au bonus de l'exercice fiscal 2017.

6.4.2.1 A titre liminaire, force est de relever que l'intimée se limite à faire grief au Tribunal d'avoir retenu que le bonus faisait partie du salaire car celui-ci avait été calculé durant quelques années selon la même formule ; elle reprend ensuite à l'identique le contenu de ses écritures de première instance, sans reprendre le raisonnement des premiers juges et expliquer sur quels points celui-ci serait entaché d'erreurs.

Compte tenu de la motivation très succincte aux termes de laquelle les premiers juges ont requalifié le bonus en salaire, il convient néanmoins d'entrer en matière sur ce point.

6.4.2.2 Conformément à la jurisprudence, il faut - pour déterminer si l'appelant a droit à recevoir un bonus pour l'exercice 2017 - déterminer s'il y a lieu de qualifier le bonus de salaire (cas n° 1) ou de gratification (cas n° 2 et n° 3). Cette question est affaire d'interprétation des manifestations de volonté des parties, selon les principes jurisprudentiels usuels (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_230/2019 précité consid. 4.1), étant d'emblée relevé que l'appelant ne soutient pas que son bonus devrait être requalifié en salaire en vertu du principe de l'accessoriété, principe qui n'entre du reste pas en jeu au vu du montant de sa rémunération (cf. *supra* consid. 6.3, avant-dernier §).

En l'occurrence, l'intimée se fonde sur le contenu du contrat de travail signé par l'appelant le 8 septembre 2011 pour soutenir que le principe et le montant du bonus étaient à la discrétion de l'employeur. Cette question peut rester indécise. Il résulte en effet des faits établis par le Tribunal - et non contestés devant la Cour -, que les parties ont signé, le 30 juin 2014, un avenant au contrat de travail,

stipulant que l'appelant pouvait prétendre à un bonus représentant un "montant-cible" de 40% du salaire annuel et que le droit au bonus serait évalué notamment en fonction de la réalisation des critères et des objectifs de performance fixés par l'employeur. Bien qu'il mentionne un "montant-cible" pour le bonus, cet avenant ne fixe pas à l'avance la quotité de la prime ; il ne mentionne pas non plus les critères - tels que le chiffre d'affaires ou le bénéfice du groupe ou de ses entités - permettant de déterminer objectivement le montant du bonus ; il réserve au contraire une large marge de manœuvre à l'employeur pour décider des paramètres de fixation du bonus et de la quotité de ce dernier. Le bonus ne saurait donc être considéré, sur la base de cet avenant, comme un élément variable du salaire de l'appelant, ainsi que l'ont retenu les premiers juges. Il s'agit au contraire d'une gratification au sens de la jurisprudence.

Le jugement entrepris doit par conséquent être corrigé sur ce point.

6.4.2.3 Ceci précisé, la question de savoir si le bonus de l'appelant constituait une gratification à laquelle l'employé pouvait prétendre - cas n° 2 - ou une gratification facultative - cas n° 3 - peut souffrir de rester indécise.

Même à supposer que les parties soient tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus, ne réservant que le montant de celui-ci (cas n° 2), il demeure que les rapports de travail se sont terminés le 30 novembre 2016, soit avant la fin de l'exercice pour lequel le bonus est réclamé. Conformément à l'art. 322d al. 2 CO, l'appelant ne pouvait dès lors prétendre à recevoir une part proportionnelle du bonus de l'exercice 2017 qu'à condition qu'il en ait été convenu ainsi.

Or, l'avenant signé le 30 juin 2014 ne contenait aucune clause conférant une telle prétention à l'appelant, ce que ce dernier ne soutient du reste pas. Le contrat de travail du 8 septembre 2011 - dont aucune des parties ne conteste l'applicabilité sur ce point - stipulait au contraire que l'employé perdait tout droit au bonus en cas de résiliation des rapports de travail avant la date de paiement et s'il comptait moins de six mois de service actif au cours de l'exercice fiscal concerné. L'appelant ayant été licencié et libéré de son obligation de travailler le 3 mai 2016, soit moins de cinq semaines après le début de l'exercice 2017, les conditions lui permettant de prétendre à une part proportionnelle du bonus de l'exercice en question n'étaient par conséquent pas réalisées.

Les premiers juges ont ainsi considéré à tort que l'appelant pouvait prétendre au paiement d'une partie de son bonus pour l'exercice 2017. Le jugement entrepris sera dès lors annulé en tant qu'il condamne l'intimée à verser à l'appelant la somme de 17'001 fr. 90 à titre de bonus pour cet exercice. L'appelant sera en outre débouté de ses conclusions en paiement d'un bonus pour ledit exercice.

7. L'appelant conclut à la condamnation de l'intimée à lui verser 16'666 dollars brut à titre de solde de prime LTCIP pour l'année fiscale 2013 et 160'000 dollars brut à titre de prime LTCIP pour l'année fiscale 2014.

L'intimée fait valoir que cette conclusion est irrecevable car nouvelle et, en tout état, infondée.

7.1 Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que l'appelant avait formulé ses conclusions en paiement de primes LTCIP en francs suisses, alors que les primes qu'il avait perçues pendant son engagement lui avaient été accordées en dollars américains. Pour ce premier motif, ses prétentions devaient être rejetées. Les primes LTCIP ne constituaient en outre pas du salaire variable mais une gratification et leur paiement était soumis à la condition que le contrat n'ait pas été résilié à la date d'acquisition définitive des droits ("*vesting date*"). Or, cette date avait été fixée au 1er septembre 2016, soit après le prononcé de la résiliation des rapports de travail du 3 mai 2016. L'appelant n'avait dès lors pas droit au paiement des primes qu'il réclamait, et ce bien qu'il soit encore employé à la "*vesting date*".

7.2 L'appelant fait valoir que les primes LTCIP étaient calculées exclusivement sur la base de critères arithmétiques et constituaient dès lors une part variable de son salaire. La clause contractuelle qui soumettait le versement des primes octroyées à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés à la date de paiement n'était par conséquent pas valable.

Le fait qu'il ait chiffré ses conclusions en francs suisses devant le Tribunal, et non en dollars, ne pouvait en outre être retenu à son détriment. Il avait en effet indiqué dans sa demande qu'il était en droit de percevoir les bonus LTCIP payables en septembre 2016, soit "16'666 dollars" pour l'année fiscale 2013 et "160'000 dollars" pour l'année fiscale 2014. L'indication "CHF" au lieu de "dollars" dans ses conclusions résultait dès lors d'une erreur de plume, qui pouvait être réparée par le biais de l'interprétation.

7.3

7.3.1 Selon l'art. 84 al. 1 CO, le paiement d'une dette qui a pour objet une somme d'argent se fait en moyens de paiement ayant cours légal dans la monnaie due. Il découle en outre de l'alinéa 2 que le débiteur tenu de payer en Suisse une dette exprimée en monnaie étrangère a la faculté alternative de s'acquitter en francs suisses, sauf convention contraire des parties (ATF 134 III 151 consid. 2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_341/2016 et 4A_343/2016 consid. 2.2).

Quant au créancier, il ne peut faire valoir sa prétention - contractuelle ou délictuelle - contractée en monnaie étrangère que dans cette monnaie, et le juge ne peut admettre la prétention que dans cette monnaie également (ATF 134 III 151 consid. 2.2 et 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_341/2016 et 4A_343/2016 précités, *ibidem* et les arrêts cités). L'art. 58 CPC s'oppose à ce que le juge alloue

une prétention dans la monnaie étrangère effectivement due alors qu'il est saisi de conclusions libellées en francs suisses (arrêts du Tribunal fédéral 4A_341/2016 et 4A_343/2016 précités, *ibidem* et les arrêts cités).

7.3.2 L'art. 52 CPC impose à quiconque participe à la procédure de se conformer aux règles de la bonne foi.

Cette disposition prohibe notamment le formalisme excessif. Cette interdiction impose de ne pas se montrer trop strict dans la formulation des conclusions si, à la lecture du mémoire, on comprend clairement ce que veut le recourant (arrêt du Tribunal fédéral 5A_441/2011 du 16 décembre 2011 consid. 1.3.1 et les arrêts cités); tel est en particulier le cas lorsque le but et l'objet du recours, ou - en cas de conclusions qui doivent être chiffrées - le montant requis, ressortent sans aucun doute des motifs invoqués, éventuellement associés à la décision attaquée (ATF 137 III 617 consid. 6.2, JdT 2014 II 187, SJ 2012 I 373). Les conclusions doivent en effet être interprétées selon le principe de la confiance, à la lumière de la motivation de l'acte (ATF 123 IV 125 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_527/2016 du 16 novembre 2016 consid. 3.3.1 et les arrêts cités).

Le Tribunal fédéral a cependant jugé que l'absence de conclusions conformes à l'art. 84 CO ne pouvait être définie comme une question de pure forme, de sorte que le rejet de la prétention en cause ne constituait pas un formalisme excessif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_3/2016 du 26 avril 2017 consid. 6.2).

7.3.3 Le plan d'intéressement comprend les mesures qu'une entreprise prend afin que ses cadres ou collaborateurs puissent se procurer, à intervalles réguliers et sous des modalités spécifiques, des actions de cette entreprise ou des options sur ses actions. Les modalités comportent généralement un délai pendant lequel chaque lot de titres en voie d'acquisition est seulement promis au bénéficiaire du plan, sans que celui-ci puisse en disposer d'aucune manière (période de blocage). Elles comportent aussi une condition suspensive en ce sens qu'à l'expiration du délai de blocage, le bénéficiaire doit encore être au service de l'entreprise ou du groupe auquel celle-ci appartient pour y avoir droit. Si cette condition s'accomplit, le bénéficiaire reçoit alors les titres concernés, ou leur contre-valeur; dans le cas contraire, il est déchu de toute prétention (ATF 131 III 615 consid. 3; 130 III 495 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 5.2).

Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement, il y a lieu de distinguer, sur la base de la convention des parties dûment interprétée et de leurs intérêts respectifs, s'il s'agit d'un salaire (variable) ou d'une gratification. Les critères à appliquer en cas de bonus en argent sont également pertinents à l'égard de prestations de ce genre (ATF 131 III 615

consid. 5.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_513/2017 et 4A_519/2017 du 5 septembre 2018 consid. 6.2).

Au regard de l'art. 27 al. 2 CC, le travailleur peut se faire promettre des options ou actions dont il ne disposera qu'après cinq ans, selon les modalités d'un plan d'intéressement, sans que cela entraîne une restriction inadmissible de sa liberté de quitter l'employeur. Néanmoins, lors de la résiliation des rapports de travail, les clauses du plan prévoyant la perte complète des positions en cours peuvent se révéler contraires à des règles impératives destinées à la protection des travailleurs; en particulier, l'art. 323b al. 3 CO est violé lorsque les positions à abandonner ont été financées par une retenue de salaire (ATF 131 III 615 consid. 3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_513/2017 et 4A_519/2017 précités consid. 6.3). Ces dispositions impératives ne sont pas applicables lorsque l'employé est un cadre ou un collaborateur jouissant d'un revenu élevé et que le financement de ses positions dans le plan d'intéressement, assuré par l'employeur, constitue une gratification (ATF 131 III 615 consid. 4; 130 III 495 consid. 4.2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_513/2017 et 4A_519/2017 précités, *ibidem*).

7.4

7.4.1 En l'espèce, l'appelant relève à juste titre qu'il a mentionné, à plusieurs reprises, dans ses écritures de première instance, que les primes LTCIP 2013 et 2014 étaient payables en dollars. Il rend dès lors vraisemblable que le fait de libeller ses conclusions en francs suisses, sans modifier les montants réclamés, résultait d'une erreur de plume, erreur dont le Tribunal ne s'est - semble-t-il - pas aperçu, puisqu'il ne l'a pas relevée dans ses considérants.

L'appelant ne saurait toutefois être suivi lorsqu'il reproche au Tribunal de ne pas avoir interprété et corrigé ses conclusions à la lumière du contenu de son mémoire. L'intimée a en effet conclu, dans ses plaidoiries finales de première instance, au déboutement de l'appelant au motif que ses conclusions relatives aux primes LTCIP étaient libellées en francs suisses et non en dollars. Alors qu'il aurait pu déposer une réplique spontanée afin d'expliquer que ses conclusions comportaient une erreur de plume et rectifier celle-ci, l'appelant n'a pas réagi. En persistant ainsi dans cette erreur, aussi minime fût-elle, l'appelant a laissé planer le doute sur la nature de ses prétentions. Il ne saurait dès lors reprocher au Tribunal de ne pas avoir interprété ses conclusions conformément au principe de confiance et d'avoir rejeté celles-ci au motif qu'elles étaient libellées dans la mauvaise monnaie.

7.4.2 En tout état de cause, les prétentions de l'appelant en paiement des primes LTCIP 2013 et 2014 sont infondées, et ce indépendamment de la monnaie dans laquelle elles ont été formulées.

A teneur du contrat de travail, l'octroi d'une prime dans le cadre du LTCIP, le calcul du montant-cible, la fixation des objectifs y relatifs, le calcul du montant acquis éventuel ainsi que son paiement effectif étaient soumis à la seule et entière discrétion de l'employeur. Le contrat ne fixait dès lors pas à l'avance les critères d'octroi des primes LTCIP. Celles-ci n'était par conséquent ni objectivement déterminées, ni objectivement déterminables. Conformément à la jurisprudence, elles constituaient dès lors des gratifications et non un élément du salaire. Le fait que leurs conditions d'octroi et leurs montants aient été fixés postérieurement par le biais des lettres d'octroi ne saurait en outre emporter une modification du contrat de travail sur ce point et transformer ces primes en un élément de salaire variable (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 4.2.2).

Il ne résulte par ailleurs pas du dossier que les "positions" octroyées à l'appelant dans le cadre du LTCIP auraient été financées par des retenues sur le salaire de l'appelant. Celui-ci ne prétend du reste rien de tel.

Au vu de ce qui précède, la clause du contrat prévoyant que l'intimée pouvait décider de la non-éligibilité de l'appelant au paiement des primes précédemment octroyées en cas de résiliation donnée ou reçue avant la date d'acquisition des droits ne portait pas atteinte à des règles impératives de protection du travailleur; elle était dès lors valable.

Ainsi que l'ont retenu les premiers juges à titre subsidiaire, l'intimée pouvait par conséquent refuser à bon droit de payer à l'appelant les primes litigieuses au motif que leur date d'acquisition définitive, soit le 1er septembre 2016, était postérieure à la résiliation des rapports de travail intervenue le 3 mai 2016.

L'appelant sera dès lors débouté de ses conclusions en paiement des primes LTCIP 2013 et 2014 et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

8. L'appelant conclut à la condamnation de l'intimée à lui verser 237'510 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

8.1 Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré qu'il résultait du dossier que l'intimée avait résilié les rapports de travail car elle n'était pas certaine que l'appelant avait formellement démissionné, après qu'il lui avait indiqué devoir retourner auprès de sa famille. L'appelant n'avait par ailleurs pas prouvé que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" lui avait été promis. L'instruction du dossier avait certes démontré que l'éventualité de ce poste avait été abordée, notamment avec J_____, courant 2014. La promotion de l'appelant audit poste dépendait cependant de plusieurs facteurs, dont l'accession par J_____ lui-même au poste de CEO, condition non réalisée, celui-ci ayant quitté la société en mars 2015. Par ailleurs, même en admettant que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" avait été promis à l'appelant, celui-ci n'avait

pas démontré que l'intimée l'aurait licencié afin de l'empêcher d'y accéder. L'intimée lui avait en outre proposé, après les discussions relatives à ce poste, une autre opportunité à I_____ le 29 janvier 2016. L'appelant ne prouvait ainsi pas avoir été licencié pour des motifs abusifs. Au surplus, l'employeur qui résiliait un contrat de travail en raison du fait que les négociations sur un accord relatif à la fin des rapports de travail n'aboutissaient pas, ne se comportait pas de manière abusive.

8.2 L'appelant fait valoir, dans son appel, que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" lui avait été promis. A supposer que tel n'avait pas été le cas, il était, en toute hypothèse, légitimé à penser qu'une telle promesse lui avait été faite. Or, il avait été licencié en raison du fait qu'il avait fait valoir sa prétention à accéder à ce poste. Conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, un tel congé était abusif. L'intimée avait en outre gravement manqué d'égards à son encontre dans le cadre du licenciement et fait tout son possible pour lui nuire par la suite. Les premiers juges avaient dès lors nié à tort l'existence d'un congé abusif.

8.3 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi - celle-ci étant présumée (art. 3 al. 1 CC) -, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité, *ibidem*; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2).

Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité, *ibidem*). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité, *ibidem*). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité, *ibidem*).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3).

8.4 En l'espèce, l'appelant tente longuement de démontrer, en se référant notamment aux déclarations du témoin J_____, que le poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*" lui avait été promis, ou qu'il pouvait à tout le moins considérer qu'une telle promesse avait été articulée.

Ce faisant, l'appelant ne s'en prend toutefois que partiellement à la motivation exposée par les premiers juges. Ceux-ci ont en effet retenu qu'indépendamment des discussions que l'appelant avait eu avec J_____, son accession au poste litigieux était conditionnée par plusieurs facteurs, dont la promotion de J_____ au poste de CEO, ce qui n'était pas advenu. L'appelant ne tente à aucun moment de remettre en cause cet aspect du raisonnement dans son appel. Il ne parvient ainsi pas à établir qu'il était en mesure, voire en droit d'accéder à ce poste.

La question de savoir si l'appelant était - eu égard aux modalités de son détachement à H_____ - légitimé à croire qu'il accéderait prochainement au poste de "*Hub Managing Director Nord Europe*", et s'il a dès lors fait valoir cette prétention de bonne foi, peut en outre rester indécise. L'appelant ne parvient en effet pas à démontrer que sa demande de pouvoir accéder à ce poste serait à l'origine de son licenciement.

En effet, après que l'appelant avait annoncé à l'intimée son souhait de pouvoir accéder rapidement au poste susmentionné afin de pouvoir résider auprès de sa famille, et que l'intimée lui avait répondu que celui-ci n'était pas disponible, les parties ont engagé des discussions sur une possible fin consensuelle des rapports de travail, à l'initiative de l'appelant. Ces discussions ont toutefois achoppé sur la qualification de la fin du contrat - démission ou accord de résiliation – et le paiement des primes LTCIP, réclamé par l'appelant mais refusé par l'intimée qui n'entendait pas déroger aux règles de ce programme d'intéressement. En parallèle, l'intimée a proposé à l'appelant d'autres postes à I_____, que celui-ci a refusés car ils n'étaient pas en adéquation avec son plan de carrière. La perspective de

conclure un accord s'éloignant et l'appelant souhaitant partir sans toutefois démissionner, l'intimée a dès lors résilié "subsidiairement" les rapports de travail pour le 31 août 2016, date reportée au 30 novembre suivant. Contrairement à ce que soutient l'appelant, l'intimée n'a dès lors pas mis fin aux rapports de travail en réaction à sa demande d'être promu à I_____, mais en raison de l'impossibilité de parvenir à un compromis sur une fin consensuelle des rapports de travail, souhaitée par l'appelant du fait de la non-disponibilité du poste convoité. Ainsi que l'a retenu le Tribunal, une telle attitude ne peut être considérée comme abusive, étant souligné que l'appelant ne tente pas de démontrer le contraire.

Le fait que l'intimée ait, dans le cadre des pourparlers menés avec l'appelant, soutenu - à tort - que celui-ci avait démissionné était certes inadéquat, en particulier au vu des prestations fournies par l'appelant tout au long des rapports de travail et de son besoin familial impérieux de résider à I_____. Cette attitude ne suffit toutefois pas pour retenir que l'intimée a exercé son droit de résilier sans ménagement, au point de justifier le versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Tel n'est pas non plus le cas du comportement adopté par la suite par l'intimée, en relation avec la résiliation des polices d'assurance-maladie de l'appelant et de sa famille, le transfert de sa prestation de libre passage ou encore ses taxations. Ces agissements étant postérieurs à la résiliation et n'entretenant aucun lien direct avec les circonstances qui y ont donné lieu, ils ne sauraient en effet conduire à la conclusion que celle-ci était abusive en raison de son motif ou de ses modalités.

L'appelant sera dès lors débouté de ses conclusions tendant à la condamnation de l'intimée à lui verser 237'510 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

9. L'appelant a conclu en dernier lieu à la condamnation de l'intimée à lui verser 3'564'000 euros et 5'520 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale du contrat d'assurance-maladie de son fils G_____, ainsi que 65'000 euros et 49'308 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale du contrat d'assurance-maladie de son épouse, sous réserve d'amplification.

9.1 Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a retenu que l'intimée n'avait pas violé ses obligations contractuelles en annonçant à son courtier en assurances que le contrat de travail de l'appelant venait à échéance le 31 août 2016, provoquant ainsi la résiliation des polices d'assurance-maladie suisses de l'appelant et de sa famille à cette date. L'intimée avait certes fixé à tort la fin des rapports de travail à la date précitée, alors que ceux-ci couraient en réalité jusqu'au 30 novembre 2016. Elle avait cependant rendu l'appelant attentif au plus tard le 25 avril 2016 au fait que sa famille et lui-même ne seraient plus affiliés au contrat

d'assurance-maladie collectif conclu avec N_____ à la fin des rapports de travail. Elle avait en outre indiqué à plusieurs reprises à l'appelant que pour elle, les rapports de travail s'achevaient le 31 août 2016. En dépit de ces avertissements, l'appelant ne s'était pas enquis du sort des couvertures d'assurance-maladie avant le 31 août 2016. Le fait que l'appelant et sa famille ne puissent pas passer dans l'assurance individuelle [de] N_____ à la fin des rapports de travail était en outre dû au fait qu'ils n'étaient plus domiciliés en Suisse à cette époque. Or, l'appelant, qui n'avait pas prouvé que sa famille était prête à revenir en Suisse dans le seul but de conserver sa couverture d'assurances, aurait été confronté au même problème si les rapports de travail s'étaient achevés le 30 novembre 2016. La responsabilité de l'intimée ne pouvait dès lors être engagée.

9.2 L'appelant reproche en substance au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimée avait violé ses obligations contractuelles en résiliant sa couverture d'assurance-maladie et celles de sa famille avant la fin des rapports de travail. Il fait également grief aux premiers juges d'avoir nié l'existence d'un lien de causalité naturelle entre la violation du contrat et le dommage, au motif qu'il n'avait pas démontré son intention de revenir s'installer en Suisse avec sa famille d'ici au 30 novembre 2016 afin de conserver les couvertures d'assurance-maladie litigieuses. Cette intention avait existé, ce dont attestaient les démarches qu'il avait entreprises afin de retrouver un travail dans la région lémanique.

9.3

9.3.1 Lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles, par exemple s'il omet de conclure l'assurance avec les prestations prévues, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur sur la base de l'art. 97 al. 1 CO, que l'inexécution soit totale ou partielle, et verser des dommages-intérêts correspondant aux prestations que le travailleur aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré (ATF 141 III 112 consid. 4.5; 127 III 318 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2).

9.3.2 La réparation du préjudice requiert l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le dommage.

Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions *sine qua non* (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_388/2018 du 3 avril 2019 consid. 5.6.1.1). En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit; il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2). L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante. En pareil cas, l'allégement de la preuve se justifie par le fait que, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne

peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_388/2018 précité, *ibidem*).

Le fardeau de la preuve de la violation du contrat, du dommage et du lien de causalité incombe à l'employé (art. 8 CC). L'inexécution du contrat emporte présomption de faute (art. 97 CO); l'employeur n'est libéré que s'il prouve n'avoir pas commis de faute.

9.4 En l'espèce, la question de savoir si l'intimée a contrevenu à ses obligations contractuelles en résiliant les couvertures d'assurance-maladie de l'appelant et de sa famille pour le 31 août 2016, soit une date antérieure à la fin des rapports de travail, sans en aviser formellement celui-ci, peut souffrir de rester indécise. Il en va de même de la question de savoir si - comme le relève l'intimée - l'appelant peut réclamer en son propre nom le dommage subi par son épouse et leur fils G_____ en raison de ces résiliations. La responsabilité de l'intimée ne pourrait en effet être engagée que moyennant l'existence d'un lien de causalité entre ses agissements et le préjudice occasionné à l'appelant et à sa famille. Or, un tel lien fait en l'occurrence défaut.

L'appelant fait valoir qu'il envisageait, en 2016, de revenir en Suisse avec sa famille afin de préserver leurs assurances-maladie complémentaires et qu'il avait entrepris des démarches pour trouver un emploi dans le bassin lémanique d'ici au 30 novembre 2016, étant rappelé que la famille avait vécu treize années en Suisse et disposait de permis d'établissement. Ce n'était qu'à partir du jour où il avait su que les couvertures d'assurance complémentaires en Suisse étaient définitivement perdues, soit au début du mois de septembre 2016, qu'il avait envisagé de rester en Belgique et d'y acquérir une entreprise. Si l'intimée avait résilié les couvertures d'assurance pour le 30 novembre 2016, lui-même et sa famille auraient assurément réussi à revenir en Suisse.

Ce faisant, l'appelant perd tout d'abord de vue qu'il n'a pas démontré, en première instance, qu'il serait revenu avec sa famille en Suisse avant le 30 novembre 2016 si les polices d'assurance-maladie n'avaient été résiliées qu'à cette date. Il a certes déclaré, lors de son audition, qu'il avait entrepris des démarches à cette fin et produit deux courriels attestant d'échanges avec des employeurs potentiels au cours de l'été 2016. Le Tribunal n'a toutefois pas considéré ce point comme établi et l'appelant ne formule aucune critique à ce sujet. En tout état de cause, il ne fait guère de doute que si l'appelant avait envisagé sérieusement de revenir en Suisse d'ici au 30 novembre 2016 avec sa famille, il aurait entrepris des démarches bien plus intensives que celles qu'il allègue.

Il apparaît davantage, à la lecture du dossier, qu'un retour en Suisse de l'appelant et de sa famille dans le but de passer dans l'assurance-maladie individuelle [de] N_____ constituait tout au plus une hypothèse, laquelle a été progressivement

abandonnée en raison des obstacles liés à une telle démarche. L'appelant a en effet déclaré au Tribunal que lorsque son contrat de travail avait été résilié au mois de mai 2016, il avait "*envisagé*" de revenir en Suisse avec sa famille afin de préserver leur couverture d'assurance-maladie. Il a cependant ajouté "*avoir cherché en vain un emploi*", admettant de la sorte que les conditions pour se réinstaller en Suisse n'étaient pas réunies.

D'autres éléments corroborent à l'inverse que l'appelant et sa famille s'étaient résolus à rester en Belgique, nonobstant la perte de leurs couvertures d'assurance-maladie suisse.

Il résulte tout d'abord du dossier que lorsque l'appelant a été détaché à H_____, son épouse et ses enfants se sont directement installés en Belgique, en particulier afin d'épargner deux déménagements successifs à leur fils G_____, dont l'état de santé nécessitait un encadrement stable. Un retour précipité en Suisse durant l'été 2016 serait allé à l'encontre de cette logique.

A cela s'ajoute que, dans le cadre des négociations sur la fin des rapports de travail, l'appelant a demandé à l'intimée de fournir à sa famille, durant six mois, une couverture médicale en Belgique équivalente à celle dont ils disposaient en Suisse. Cette demande rend vraisemblable que l'appelant et sa famille étaient prêts à rester en Belgique - pays dont l'épouse de l'appelant est originaire et où la famille possède une maison - et à s'accommoder, à terme, d'une couverture médicale moindre que celle dont ils bénéficiaient en Suisse. Cette disposition à rester en Belgique est d'autant plus plausible que l'épouse de l'appelant n'avait, à cette époque, pas encore été atteinte par une récidive de son cancer du sein et que leur fils G_____ ne nécessitait pas encore de prise en charge intensive, comme c'est actuellement le cas.

Au surplus, l'appelant avait indiqué au témoin X_____ qu'il était disponible pour un nouveau projet professionnel en Belgique dès la fin du mois d'août 2016. Cette déclaration accrédite également la thèse selon laquelle l'appelant avait, à l'époque, choisi de rester en Belgique, avec les conséquences que cela comportait sur le plan de l'assurance-maladie.

Au vu de ces éléments, l'appelant ne rend pas vraisemblable qu'il serait revenu en Suisse avec sa famille avant le 30 novembre 2016 si l'intimée n'avait résilié les couvertures d'assurance-maladie qu'à cette date et qu'ils auraient dès lors pu s'affilier automatiquement à l'assurance individuelle [de] N_____. Il ne peut par conséquent être retenu que la résiliation anticipée par l'intimée desdites couvertures est à l'origine du fait que l'appelant et sa famille n'ont pas pu rester affiliés [à] N_____, et que l'appelant doit aujourd'hui prendre en charge les frais de traitement de la récidive du cancer mammaire de son épouse et du placement en institution de son fils G_____.

Par souci d'être complet, il convient encore de relever que l'appelant n'allègue pas que sa famille et lui-même auraient dû prendre en charge des frais médicaux entre septembre et novembre 2016 en raison du fait qu'ils ne bénéficiaient alors plus de leur couverture d'assurance complémentaire. Tel ne semble du reste pas être le cas, dès lors que ni la récidive du cancer mammaire de l'épouse de l'appelant, ni la nécessité de placer leur fils en institution, n'étaient encore survenus à cette date.

En conclusion sur ce point, il ne peut être retenu que la résiliation anticipée par l'intimée des couvertures d'assurance-maladie de l'appelant et de sa famille est à l'origine du dommage allégué par le précité.

L'appelant sera dès lors débouté de ses conclusions en indemnisation de son préjudice et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

10. L'appelant conclut à ce qu'il soit dit les frais d'entretien de sa résidence belge seront pris en compte dans le calcul des "*tax equalizations*" 2015 et 2016 et traités de la même manière qu'en 2014.

10.1 Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a constaté que l'appelant avait pris plusieurs conclusions condamnatoires chiffrées dans le cadre de la clause d'égalisation fiscale convenue avec l'intimée. Il a considéré que l'appelant aurait dû en faire de même avec les conclusions tendant à la prise en compte des frais d'entretien de sa résidence belge dans le cadre des "*tax equalizations*" 2015 et 2016. Ses conclusions constatatoires et non chiffrées étaient par conséquent irrecevables.

10.2 L'appelant reproche au Tribunal d'avoir déclaré les conclusions susmentionnées irrecevables. Il fait valoir qu'il n'était pas en mesure de prendre une action condamnatoire, faute de pouvoir calculer lui-même l'impact de la prise en compte des frais d'entretien de sa résidence belge sur les "*tax equalizations*" 2015 et 2016. Le calcul était en effet extrêmement complexe et "*devrait être effectué en temps voulu par Y_____*".

10.3 L'art. 88 CPC permet au demandeur d'intenter une action en constatation de droit pour faire constater par un tribunal l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'un rapport de droit.

Il appartient au demandeur d'établir qu'il dispose d'un intérêt digne de protection à la constatation au sens de l'art. 59 al. 2 let. a CPC; il s'agit d'une condition de recevabilité de l'action (arrêt du Tribunal fédéral 4A_618/2017 du 11 janvier 2018 consid. 5.2 et les arrêts cités).

L'action en constatation de droit étant subsidiaire à l'action condamnatoire ou formatrice, elle n'est pas ouverte lorsqu'il est possible d'agir immédiatement en exécution. Le demandeur ne peut en effet prétendre avoir un intérêt digne de

protection à la constatation alors qu'il peut exiger immédiatement l'exécution de la prestation dans le cadre d'une action condamnatoire (ATF 135 III 378 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_618/2017 précité, *ibidem*).

L'action en constat n'est ainsi pas ouverte lorsque le demandeur, victime d'un acte illicite dont il ne connaît pas encore suffisamment les conséquences, peut prendre des conclusions non chiffrées conformément à l'art. 85 CPC (BOHNET, in Code de procédure civile, Commentaire romand, 2ème éd. 2019, n. 45 ad art. 88 CPC).

Lorsque le demandeur devrait procéder à des investigations lourdes et coûteuses afin de chiffrer ses prétentions, alors que le montant pourra être établi par l'administration des preuves, il peut en effet, en vertu de l'art. 85 CPC, intenter une action en paiement non chiffrée en indiquant une valeur litigieuse minimale provisoire (BOHNET, op. cit., n. 13 ad art. 85 CPC). L'indication du montant précis devra intervenir dès que le demandeur est en état de la fournir, une fois les preuves administrées (BOHNET, op. cit., n. 20 ad art. 85 CPC).

10.4 En l'espèce, l'appelant ne conteste pas que ses prétentions tendant à la prise en compte des frais d'entretien de sa résidence belge dans le cadre des "*tax equalizations*" 2015 et 2016 étaient susceptibles de faire l'objet d'une action condamnatoire en paiement de la différence d'impôts résultant de ces déductions. Il se limite à faire valoir qu'il n'était pas en mesure de chiffrer ses prétentions en raison de la complexité du calcul, lequel "*devrait être effectué en temps voulu par Y_____*". Ce faisant, l'appelant perd de vue qu'il lui aurait été possible d'intenter, conformément à l'art. 85 CPC, une action en paiement non chiffrée, tendant à la condamnation de l'intimée à prendre en charge la différence d'impôts résultant de ces déductions, en exposant qu'il n'était pas en mesure de chiffrer lui-même ses prétentions et en demandant à pouvoir préciser ses conclusions une fois les preuves administrées.

Or, contrairement à ce qu'il semble soutenir en affirmant que sa conclusion en constatation au sujet des frais d'entretien de sa résidence belge était "étroitement liée" aux conclusions tendant à la condamnation de l'intimée à lui rembourser tout montant éventuel dû pour les années 2015 et 2016 dans le cadre de la "*tax equalization*", l'appelant n'a pas intenté une telle action.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal a déclaré à juste titre les conclusions en constatation de l'appelant irrecevables. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point.

La question de savoir si l'appelant pouvait prétendre à la prise en compte des frais d'entretien de sa résidence belge dans le cadre de la péréquation fiscale effectuée durant son détachement à l'étranger, peut par conséquent rester indécise.

11. **11.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

11.1.1 Conformément à l'art. 95 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (al. 1). Les frais judiciaires comprennent notamment l'émolument forfaitaire de conciliation, l'émolument forfaitaire de décision et les frais d'administration des preuves (al. 2).

11.1.2 Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 1ère phrase CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

Pour déterminer quelle est la partie qui succombe et quelle est celle qui obtient gain de cause, il convient de tenir compte aussi bien du sort des conclusions du demandeur que des conclusions, libératoires ou reconventionnelles, du défendeur. Il faut donc déterminer dans quelle proportion chacune des parties obtient gain de cause respectivement succombe, et répartir les frais et dépens en conséquence. Les créances en dépens peuvent se compenser entièrement ou partiellement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_175/2008 du 19 juin 2008 consid. 2.5).

Pour déterminer cette répartition, il faut en principe comparer ce que chaque partie obtient par rapport à ses conclusions. S'agissant de prétentions en argent, un calcul mathématique est concevable, mais une certaine pondération selon l'appréciation du juge, tenant compte d'un gain sur une question de principe et du fait qu'en réalité certaines prétentions étaient peut-être plus importantes que d'autres dans le procès paraît justifiée (TAPPY, in CPC, Commentaire romand, 2ème éd. 2019, n. 34 ad art. 106 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.1).

11.2

11.2.1 En l'espèce, le Tribunal a fixé les frais judiciaires de première instance à 11'074 fr., y compris les frais d'administration des preuves. Ce montant n'est pas critiqué en appel et est conforme aux dispositions applicables en la matière (art. 19 al. 3 let. c LACC, 69 RTFMC). Il sera par conséquent confirmé et compensé avec l'avance de 10'000 fr. effectuée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

11.2.2 S'agissant de la répartition des frais susmentionnés, le Tribunal a considéré que l'appelant avait partiellement obtenu gain de cause, de sorte qu'il convenait de répartir ces frais par moitié entre les parties, soit 5'537 fr. chacune.

En l'occurrence, l'appelant a élevé, en première instance, des prétentions à hauteur de 2'472'456 fr. 10. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a donné gain de cause à l'appelant sur une question de principe déterminante pour l'issue de la procédure, à savoir que celui-ci n'avait pas résilié lui-même son contrat de travail

comme le soutenait l'intimée. Sur le plan financier, il ne lui a toutefois octroyé que 145'800 fr. 90, soit moins de 6% du montant total réclamé. Il a également donné gain de cause à l'intimée qui réclamait 46'592 euros à l'appelant sur demande reconventionnelle.

Au vu de ce qui précède, la décision du Tribunal de répartir les frais judiciaires de première instance par moitié entre les parties n'est pas conforme à l'art. 106 al. 2 CPC, et ce même en tenant compte du fait que l'appelant a obtenu gain de cause sur la question de la date de fin des rapports de travail. Cette répartition peut d'autant moins être confirmée que le présent arrêt annule en partie le jugement entrepris, l'appelant n'obtenant pas les 17'001 fr. 90 octroyés par le Tribunal à titre de bonus pour l'exercice 2017.

Compte tenu de l'issue du litige, les frais de première instance seront dès lors répartis à raison de 75% à la charge de l'appelant, soit 8'300 fr., et de 25% à la charge de l'intimée, soit 2'774 fr. L'intimée sera par conséquent condamnée à verser 1'074 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de solde des frais judiciaires de première instance et 1'700 fr. à l'appelant à titre de remboursement desdits frais.

Le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

11.3 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 12'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LACC, 71 RTFMC) et compensés avec les avances effectuées par les parties, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Aux termes du présent arrêt, l'appelant succombe intégralement dans ses conclusions en appel. L'intimée obtient quant à elle partiellement gain de cause dans ses conclusions sur appel joint. Les frais judiciaires d'appel seront dès lors répartis à raison de 11'000 fr. à la charge de l'appelant et de 1'000 fr. à la charge de l'intimée (art. 106 al. 2 CPC).

L'appelant sera par conséquent condamné à verser 1'000 fr. à l'intimée à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 2 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens pour l'instance d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 7 février 2020 par A_____ contre les chiffres 1, 5 et 11 du dispositif du jugement JTPH/7/2020 rendu le 9 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4564/2017.

Déclare irrecevable l'appel joint interjeté le 23 mars 2020 par B_____ B.V. contre les chiffres 4, 7 et 8 du dispositif du jugement susmentionné.

Déclare recevable l'appel joint interjeté par B_____ B.V. contre les chiffres 5, 6, 13, 14, 15 et 16 dudit dispositif.

Au fond :

Annule les chiffres 5, 13, 14, 15 et 16 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ces points :

Déboute A_____ de ses conclusions en paiement de bonus pour les années fiscales 2016 et 2017.

Met les frais judiciaires de première instance à la charge de A_____ à hauteur de 8'300 fr. et de B_____ B.V. à hauteur de 2'774 fr.

Condamne par conséquent B_____ B.V. à verser 1'074 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de solde des frais judiciaires de première instance et 1'700 fr. à A_____ à titre de remboursement desdits frais.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 12'000 fr. et les compense avec les avances fournies par les parties, qui restent acquises à l'Etat de Genève.

Met lesdits frais à la charge de A_____ à hauteur de 11'000 fr. et de B_____ B.V. à hauteur de 1'000 fr.

Condamne par conséquent A_____ à verser 1'000 fr. à B_____ B.V. à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel.

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

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Madame Ana ROUX, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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