

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal



**4A\_446/2021**

**Arrêt du 8 août 2022**

**Ire Cour de droit civil**

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Hohl, Présidente, Kiss et Niquille.  
Greffier : M. Botteron.

Participants à la procédure  
A. \_\_\_\_\_,  
représenté par Me Raphaël Rey, avocat,  
recourant,

*contre*

B. \_\_\_\_\_,  
représentée par Mes Miguel Oural et Hikmat Maleh,  
avocats,  
intimée.

Objet  
contrat de travail,

recours contre l'arrêt rendu le 22 juillet 2021 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/4564/2017-4, CAPH/138/2021).

**Faits :**

**A.**

**A.a.** A. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employé, le recourant) a été engagé par B. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employeuse, l'intimée), par contrat du 8 septembre 2011 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, puis 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 l'employeuse. Le préavis de résiliation du contrat de travail était de six mois pour la fin d'un mois.  
Le contrat prévoyait que l'employé pouvait prétendre à un " bonus de rendement annuel discrétionnaire " ("

*Discretionary Annual Incentive 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. Aucune garantie de paiement du bonus n'existait pour les années suivant l'exercice fiscal 2012, au terme duquel l'employé avait reçu, à titre exceptionnel, une prime forfaitaire correspondant à 40% du salaire de base annuel. L'octroi d'un bonus, son calcul, la fixation des objectifs et l'évaluation de leur réalisation étaient soumis à l'entière appréciation de l'employeuse. L'employé n'acquerrait aucun droit ou autre forme de prérogative à ce sujet. Le bonus restait discrétionnaire même s'il était payé plusieurs années consécutives. En outre, l'employé perdait tout droit au bonus si l'employeuse 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.

**A.b.** Par courrier du 12 juillet 2013, l'employeuse a confirmé à l'employé que son bonus pour l'exercice 2014 (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014) serait calculé comme suit: montant de la prime cible x l'indice de la société (60% des revenus nets de la société et 40% des ventes nettes) x l'indice régional Europe (60% EFOet 40% des ventes nettes) x l'indice individuel de performance. Durant son engagement, l'employé a perçu les bonus suivants:

- 180'000 fr. pour l'année fiscale 2012,
- 103'400 fr. pour l'année fiscale 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.

**A.c.** A compter du 1er octobre 2014, l'employé a été promu au poste de *Managing Director* pour la France. Il a été détaché à Paris en continuant d'être l'employé de la succursale de l'employeuse à Genève. A l'issue de son affectation à Paris, l'employé devait, selon une discussion avec C. \_\_\_\_\_, alors président de B. \_\_\_\_\_ Europe, être réaffecté après 18 à 24 mois à Bruxelles, pour y être promu au poste de *Hub Managing Director Nord Europe*.

Dans le but de s'épargner deux déménagements successifs à Paris puis à Bruxelles, l'employé, son épouse et leurs quatre enfants se sont installés à U. \_\_\_\_\_, en Belgique, où la famille a établi sa résidence principale.

Selon l'avenant au contrat de travail prévoyant le détachement de l'employé à Paris, celui-ci devait percevoir un salaire de base s'élevant à 475'020 fr. payable en treize mensualités. Il pouvait prétendre à un bonus correspondant à un montant-cible de 40% du salaire annuel. L'avenant stipulait en outre que les critères et les objectifs de performance personnelle et de la société seraient fixés, et le droit au bonus serait évalué par rapport à la réalisation de ces objectifs.

Conformément à cet avenant, l'employé ainsi que sa famille ont été affiliés au contrat d'assurance-maladie collective conclu entre l'employeuse et E. \_\_\_\_\_ SA à partir du 1er janvier 2015. L'employeuse payait directement les primes mensuelles. L'épouse de l'employé, qui avait souffert d'un cancer mammaire en 2011, et leur fils, qui était atteint d'épilepsie depuis l'enfance, ont été assurés sans réserve par contrat d'assurance complémentaire.

**A.d.** Le 8 décembre 2015, lors d'un entretien entre l'employé et sa supérieure, l'employé a demandé à être promu au poste de *Hub Managing Director Nord Europe*. Celle-ci lui a répondu que ce poste n'était plus disponible. En effet, C. \_\_\_\_\_ avait quitté la société et l'hypothèse d'une promotion pour l'employé s'en était allée avec lui. En revanche, d'autres postes étaient disponibles à Bruxelles. L'employé n'était pas intéressé par ces alternatives, mais souhaitait tout de même quitter Paris et rejoindre sa famille à Bruxelles avant le 31 mars 2016. A cette occasion, les parties admettent avoir entamé des discussions sur une cessation des rapports de travail, mais divergent sur la nature de celles-ci.

Selon l'employé, sa supérieure lui aurait suggéré le 8 décembre 2015, un départ à l'amiable et l'avait incité à prendre contact avec D. \_\_\_\_\_, la responsable des ressources humaines pour l'Europe, afin de discuter des options disponibles. Il n'avait cependant pas donné sa démission ni eu l'intention de le faire, ne voulant pas quitter le groupe de l'employeuse à cette époque.

L'employeuse, quant à elle, soutient que l'employé a démissionné le 8 décembre 2015. D. \_\_\_\_\_ avait reçu cette information de la part de la supérieure de l'employé, au début de décembre 2015. D. \_\_\_\_\_ et l'employé se sont entretenus au téléphone mi-décembre 2015, et l'employé lui avait indiqué que sa situation familiale était difficile et qu'il ne pouvait plus continuer à vivre en France, loin de celle-ci. D. \_\_\_\_\_ avait été chargée de mettre au point les conditions de départ liées à la démission de l'employé. Ils s'étaient

entendus sur le fait que la fin de l'exercice fiscal 2016, soit fin mars 2016, était la période la plus appropriée pour partir, ce qui devait permettre à l'employé de se rapprocher rapidement de sa famille. Il devait néanmoins bénéficier de son préavis de six mois et être libéré de son obligation de travailler fin mars 2016. Par courrier du 12 janvier 2016, l'employé a remercié D. \_\_\_\_\_ de la compréhension dont elle avait fait preuve et lui a demandé quand elle reviendrait avec une proposition. Ni l'employeuse, ni l'employé ne souhaitant véritablement mettre fin à leurs rapports de travail, l'employeuse a encore proposé à l'employé le poste de *Country Manager* du Benelux, basé à Bruxelles, puis de *Customer Marketing* pour l'Europe du Nord, ce que l'employé a refusé, estimant que ces postes n'avaient pas d'intérêt pour la suite de sa carrière.

Le 22 février 2016, l'employé a demandé à D. \_\_\_\_\_ 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 son bonus et d'une prime d'intéressement à long terme. L'employeuse a indiqué à l'employé qu'il ne pouvait prétendre au versement d'une prime d'intéressement à long terme en raison du fait qu'il ne serait plus employé activement dans la société au moment de l'acquisition des droits, conformément aux règles de ce programme.

Le 4 mars 2016, l'employé a reçu un projet de lettre de l'employeuse confirmant ses conditions de départ. La lettre indiquait que le contrat prendrait fin le 30 septembre 2016 et qu'il serait libéré de ses obligations de travailler à compter du 1er avril, période durant laquelle il percevrait son salaire ordinaire. Sa couverture d'assurance-maladie demeurerait inchangée et serait payée par l'employeuse 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. L'employé bénéficiait en outre de trois mois de service de soutien professionnel en vue d'un nouvel emploi ( *outplacement* ) aux frais de l'employeuse. Le 7 mars 2016, l'employé a répondu à D. \_\_\_\_\_ qu'il était surpris par le contenu du projet de lettre du 4 mars 2016, 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 n'était ainsi pas disposé à signer la lettre et restait pleinement engagé dans l'accomplissement de ses fonctions.

**A.e.** L'employé a été en incapacité de travail du 8 mars 2016 au 10 avril 2016.

Par courrier du 7 avril 2016, l'employé a demandé à D. \_\_\_\_\_ de reprendre les discussions quant à un potentiel accord mutuel sur son départ, ce qu'elle a accepté.

Par courrier du 25 avril 2016, la succursale de Genève de l'employeuse a indiqué à l'employé qu'elle considérait que celui-ci avait démissionné auprès de sa supérieure en décembre 2015, et auprès de D. \_\_\_\_\_ en janvier 2016, et que cette démission était irrévocable. Le fait qu'il n'était à ce jour pas parvenu à un accord avec son employeuse sur les conséquences de cette démission ne la rendait pas invalide. Dès lors qu'il avait été en incapacité de travail entre le 8 mars 2016 et le 10 avril 2016, son contrat se terminait le 31 août 2016. L'employeuse lui faisait cependant l'offre finale suivante, valable jusqu'au 27 avril 2016, selon laquelle il recevrait un bonus pour l'exercice fiscal 2016, un bonus au prorata temporis pour l'exercice fiscal 2017, il bénéficierait d'une prolongation de la période de préavis jusqu'au 31 octobre 2016, il serait libéré de son obligation de travailler dès le 2 mai 2016, sa couverture d'assurance maladie pour lui et sa famille serait maintenue jusqu'à six mois après la fin des rapports de travail, il bénéficierait du maintien de sa mesure de " péréquation fiscale " en Suisse et bénéficierait du service d' *outplacement* ainsi que d'un rapatriement de ses effets personnels de France en Belgique.

L'employé a répondu par courriel du 26 avril 2016, qu'il contestait avoir informé quiconque de sa démission et qu'il n'avait jamais eu l'intention de la présenter. Il a requis des informations sur le calcul de ses bonus, ses droits aux primes d'intéressement et le service d' *outplacement*. Il a en outre requis que sa famille et lui bénéficient en Belgique d'une couverture médicale équivalente à celle dont ils bénéficiaient en Suisse, aux frais de l'employeuse, entre le 1er novembre 2016 et le 30 avril 2017.

Le 2 mai 2016, l'employé a remis à l'employeuse une convention de fin des rapports de travail modifiée, indiquant notamment le 30 novembre 2016 comme fin des rapports contractuels. L'employeuse a indiqué en réponse, qu'elle résiliait subsidiairement les rapports de travail et libérait l'employé 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. Le 9 mai 2016, l'employeuse a annoncé à tous les collaborateurs la démission de l'employé. L'employé a contesté avoir démissionné et exigé un correctif, qui lui a été refusé.

**A.f.** Le 16 juin 2016, l'employé s'est opposé à son congé après en avoir requis la motivation.

L'employé a perçu son salaire jusqu'au 31 août 2016.

**A.g.** Par courriel du 18 août 2016, l'employeuse a communiqué à la société courtière en assurance-maladie, le nom de plusieurs collaborateurs quittant la société à la fin du mois d'août 2016, dont le nom de l'employé. Le 5 septembre 2016, la caisse maladie a confirmé à l'employé la résiliation de sa police d'assurance-maladie et de celles de sa famille, avec effet au 31 août 2016, ajoutant qu'elle restait à disposition de l'employé pour une éventuelle réadmission individuelle dans la caisse, en cas de domiciliation en Suisse. L'employé a allégué que cette résiliation des polices d'assurance-maladie complémentaires avait eu de graves conséquences pour son épouse et leur fils. L'employé aurait eu l'intention de revenir en Suisse avant le 30 novembre 2016 - date de la fin des rapports de travail selon lui - afin de s'affilier individuellement à l'assurance-maladie et conserver ses assurances complémentaires. L'employé a effectué des recherches d'emploi et a démontré avoir eu deux échanges de courriels auprès d'employeurs potentiels au cours de l'été 2016. Selon l'employé, la résiliation inopinée des polices d'assurance au 31 août 2016 avait empêché qu'il puisse s'affilier individuellement, dès lors qu'il n'était pas encore domicilié en Suisse à cette date. L'employé et sa famille ont alors été contraints de contracter de nouvelles assurances complémentaires en Belgique, lesquelles comportaient des réserves s'agissant de la prise en charge des affections de son épouse et de leur fils.

## **B.**

**B.a.** Par demande déposée en conciliation le 23 février 2017 et portée devant le tribunal de première instance le 11 avril 2017, l'employé a conclu à la condamnation de l'employeuse à lui verser la somme de 2'472'456 fr. 10, dont 126'672 fr. à titre de bonus au pro rata pour l'exercice fiscal 2017, et 1'426'815 fr. à titre de remboursement du dommage résultant de la résiliation prématurée et unilatérale de l'assurance-maladie.

Par réponse et demande reconventionnelle, l'employeuse a conclu au déboutement de l'employé de toutes ses conclusions, et, reconventionnellement, à sa condamnation au paiement de 46'592 euros. L'employé a admis devoir la somme de 46'592 euros dans sa réponse à la demande reconventionnelle et l'a invoquée en compensation avec les montants qui lui seraient octroyés.

Par courrier du 1er novembre 2019, l'employé a informé le tribunal que son épouse était atteinte d'une récurrence de son cancer mammaire depuis quelques jours.

**B.b.** Par jugement du 9 janvier 2020, le Tribunal des prud'hommes a condamné l'employeuse au paiement de 118'755 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2016 à titre de salaire pour les mois de septembre, octobre et novembre 2016, treizième salaire compris, ainsi que de 17'001 fr. 90 à titre de bonus au pro rata pour la période du 1er avril 2016 au 6 mai 2016 et a rejeté les conclusions des parties pour le surplus. Statuant sur appel de l'employé et appel joint de l'employeuse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a annulé le jugement de première instance en tant qu'il condamnait l'employeuse à payer à l'employé 17'001 fr. 90 à titre de bonus pour l'exercice fiscal 2017, et l'a confirmé pour le surplus.

## **C.**

Contre cet arrêt qui lui a été notifié le 4 août 2021, l'employé a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 13 septembre 2021. Il conclut principalement à l'annulation de l'arrêt et à ce que l'employeuse soit condamnée à lui payer la somme de 3'564'000 euros et de 5'250 fr. à titre de réparation du dommage résultant de la résiliation prématurée du contrat d'assurance de son fils; de 65'000 euros et 49'308 fr. à titre de réparation du dommage résultant de la résiliation prématurée du contrat d'assurance de son épouse; au paiement de 17'001 fr. 90 à titre de bonus pour l'exercice fiscal 2017 et à la confirmation du jugement rendu par le tribunal de première instance pour le surplus. Subsidièrement, il conclut au renvoi à l'autorité précédente pour nouvelle décision au sens des considérants.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet. La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

## **Considérant en droit :**

### **1.**

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF et 46 al. 1 let. b LTF) par la partie qui a succombé dans ses

conclusions (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

## 2.

**2.1.** Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (**ATF 136 I 241** consid. 2.1; **136 II 304** consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (**ATF 140 III 86** consid. 2, 115 consid. 2; **137 III 580** consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 137 III 580** consid. 1.3; **135 III 397** consid. 1.4 in fine).

**2.2.** Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (**ATF 140 III 115** consid. 2; **135 III 397** consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

**2.3.** Lorsque la cour cantonale est entrée en matière et a considéré que l'état de fait était prouvé, il appartient au recourant de démontrer l'arbitraire de son appréciation des preuves (art. 97 al. 1 et art. 106 al. 2 LTF et art. 9 Cst.), ou une autre violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 97 al. 1 LTF). Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'arbitraire (art. 97 al. 1 LTF et art. 9 Cst.), que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raison objective de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2). Il ne suffit pas qu'une appréciation différente puisse être tenue pour également concevable, ou apparaisse même préférable (**ATF 144 I 170** consid. 7.3 et les arrêts cités). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les arrêts cités). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les arrêts cités). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

**2.4.** Lorsque la décision attaquée comporte plusieurs motivations indépendantes dont chacune suffit à sceller le sort de la cause, il appartient au recourant, sous peine d'irrecevabilité, de s'attaquer conformément aux art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF à chacune d'entre elles, et, pour obtenir gain de cause, de démontrer que ces deux motivations sont contraires au droit (**ATF 142 III 364** consid. 2.4; **ATF 138 III 728** consid. 3.4; **ATF 136 III 534** consid. 2).

## 3.

En ce qui concerne la prétention découlant de la résiliation prématurée du contrat d'assurance maladie, le recourant se plaint de ce que la cour cantonale a écarté tout lien de causalité entre une prétendue violation contractuelle du contrat de travail et le dommage qu'il soutient avoir subi. Selon le recourant, la cour cantonale aurait retenu de manière arbitraire, qu'il n'avait pas rendu suffisamment vraisemblable son retour en Suisse avec sa famille avant le 30 novembre 2016. Le recourant reproche à la cour cantonale de ne pas avoir tenu compte de l'importance qu'il accordait, ainsi que sa famille, au maintien des couvertures d'assurance-maladie, ce qui devait pourtant transparaître de l'administration des preuves.

**3.1.** La cour cantonale a d'abord relevé que le tribunal des prud'hommes avait considéré que le recourant n'avait pas établi la vraisemblance de son retour en Suisse avant le 30 novembre 2016, ce que le recourant n'avait pas critiqué en appel.

Se saisissant néanmoins du grief, la cour cantonale relève qu'en tout état de cause, il ne faisait aucun doute à ses yeux que si le recourant avait sérieusement envisagé de revenir en Suisse d'ici au 30 novembre 2016 accompagné de sa famille, il aurait entrepris des démarches bien plus intensives que celles qu'il allègue. Selon elle, un tel retour constituait tout au plus une hypothèse qui a émergé en mai 2016, avant d'être progressivement abandonnée en raison des obstacles liés à la démarche. La cour cantonale a fondé sa conviction par appréciation des déclarations du recourant, qui indiquait qu'il n'était pas parvenu à trouver un emploi en Suisse. D'autres éléments corroboraient encore que le recourant et sa famille s'étaient résolus à demeurer en Belgique nonobstant la perte de leurs couvertures d'assurance-maladie en Suisse. Ainsi, la cour cantonale s'est également fondée sur le fait que la famille du recourant ne s'est pas installée en France lorsqu'il y a été détaché dès octobre 2014, ceci afin d'éviter deux déménagements en l'espace de 12 à 18 mois, qui auraient empêché l'encadrement médical stable dont avait besoin le fils du recourant en Belgique. La cour cantonale a considéré que le projet de déménager en Suisse dans la précipitation en été 2016 allait ainsi à l'encontre de cette logique.

De plus, le recourant avait demandé à l'employeuse, dans le cadre des négociations portant sur la fin des rapports de travail, de fournir à sa famille une couverture médicale en Belgique équivalente à celle dont ils disposaient en Suisse pour une durée de six mois. Selon la cour cantonale, cela rendait vraisemblable que le recourant et sa famille étaient prêts à rester en Belgique et qu'ils s'accommodaient, à terme, d'une couverture médicale moindre que celle dont ils bénéficiaient en Suisse. De plus, l'épouse du recourant était originaire de ce pays, et la famille y possédait une maison. En outre, les éléments censés démontrer une importance particulière pour le recourant et sa famille, de continuer à être assurés en Suisse, à savoir une récurrence du cancer de son épouse en 2019 et une intensification des besoins en soins de son fils, n'étaient pas encore survenus au moment où ils envisageaient leur retour.

L'ensemble de ces circonstances a convaincu la cour cantonale, à l'issue de son appréciation des preuves, que le recourant n'avait pas rendu vraisemblable qu'il aurait déménagé en Suisse avant le 30 novembre 2016. Par conséquent, la résiliation anticipée des couvertures d'assurance-maladie du recourant et de sa famille par l'employeuse, n'était pas la cause du dommage allégué par le recourant.

**3.2.** A l'encontre de cette argumentation, le recourant se limite à proposer sa propre version des faits, sans toutefois démontrer un quelconque arbitraire de la cour cantonale dans son appréciation des preuves. Le recourant se borne à insister sur l'intensité de sa motivation ainsi que de celle de sa famille, à venir s'installer en Suisse. Le recourant ne démontre pas que la cour cantonale n'aurait manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve qu'il a proposé. Il se limite à souligner que sa motivation de revenir en Suisse était plus grande que ce que la cour cantonale a retenu. Il ne démontre pas non plus que la cour cantonale aurait omis sans raison objective de tenir compte de preuves pertinentes ou qu'elle aurait effectué des déductions insoutenables sur la base des éléments recueillis (cf. consid. 2.3). Par conséquent, le grief de l'appréciation arbitraire des preuves est irrecevable.

#### **4.**

En ce qui concerne sa prétention en paiement de 17'701 fr. 90, le recourant se plaint, sous le titre de la violation de l'art. 311 al. 1 CPC, de ce que la cour cantonale aurait violé le droit en entrant en matière sur le grief soulevé par l'intimée dans son appel joint et en requalifiant le montant de gratification discrétionnaire, au lieu de salaire variable. Selon le recourant, la cour cantonale aurait dû considérer que l'appelante joint, ayant omis d'indiquer précisément quelle motivation du tribunal de première instance elle attaquait, et s'étant contentée de reprendre son argumentation de première instance, a failli à son devoir de motiver son acte d'appel joint au sens de l'art. 311 al. 1 CPC, et que la sanction de cette omission aurait dû être l'irrecevabilité de son recours.

**4.1.** En vertu du principe de l'épuisement des griefs, le recours au Tribunal fédéral n'est ouvert qu'à l'encontre des décisions rendues par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF), ce qui signifie que les voies de droit cantonales doivent avoir été non seulement utilisées sur le plan formel, mais aussi épuisées sur le plan matériel (**ATF 143 III 290** consid. 1.1). Lorsque l'autorité de dernière instance cantonale peut se limiter à examiner les griefs régulièrement soulevés, le principe de l'épuisement matériel veut que les griefs soumis au Tribunal fédéral aient déjà été invoqués devant l'instance précédente (arrêts

4A\_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1; 4A\_40/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.2 et les arrêts cités).

**4.2.** Le recourant qui conteste l'entrée en matière de la cour cantonale sur le grief de l'intimée, ne démontre pas qu'il aurait soulevé son grief d'irrecevabilité devant la cour cantonale. En effet, l'intimée a soulevé ce grief dans son appel joint, à l'encontre duquel le recourant a eu l'occasion de présenter une réponse. Il disposait à cette occasion déjà de tous les éléments sur lesquels il fonde son grief devant la cour de céans, mais ne démontre pas dans son recours, avoir contesté la recevabilité du grief de l'intimée. En contestant dans la procédure devant le Tribunal fédéral, la recevabilité d'une partie de l'appel joint de l'intimée, sans démontrer l'avoir soulevé devant l'instance cantonale auparavant, le recourant ne démontre pas satisfaire au principe de l'épuisement matériel des griefs, de sorte que son grief est irrecevable.

**5.**

Toujours au sujet de la prétention de 17'701 fr. 90, le recourant soutient encore subsidiairement que la cour cantonale a établi les faits de manière arbitraire en ayant omis de mentionner que la lettre du 12 juillet 2013 constituait un avenant au contrat du 7 septembre 2017 (recte: 8 septembre 2011) et que celle-ci fixait les facteurs de calcul de son bonus non seulement pour l'exercice fiscal 2014 mais également pour les exercices futurs. Selon le recourant, compte tenu de cette lettre, le bonus devait être considéré comme déterminé ou objectivement déterminable, de sorte qu'il devait être considéré comme un élément du salaire (variable) que l'employeur serait tenu de lui verser.

**5.1.** Afin de déterminer la relation contractuelle entre les parties, la cour cantonale a tenu compte du contrat d'engagement du recourant, signé par lui le 8 septembre 2011, ainsi que d'un avenant au contrat, signé le 30 juin 2014. La cour cantonale a considéré que l'avenant du 30 juin 2014 ne prévoyait pas un bonus qui soit suffisamment déterminé ou objectivement déterminable.

La cour cantonale a cependant considéré que la question de la qualification du bonus de l'année 2017, de gratification facultative ou de gratification à laquelle l'employé pouvait prétendre, pouvait souffrir de rester ouverte, dès lors que les rapports de travail de celui-ci avaient pris fin avant la fin de l'année. Or, faute de clause contractuelle lui conférant un tel droit, le recourant ne pouvait prétendre au paiement d'une part de bonus au prorata conformément, à l'art. 322 d al. 2 CO.

Le recourant n'ayant présenté aucune argumentation à l'encontre de cette motivation de la cour cantonale, laquelle suffit à elle seule à sceller le sort de la cause, son grief est irrecevable (cf. consid. 2).

**6.**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être déclaré irrecevable. Le recourant qui succombe, supportera des frais réduits en raison de l'issue de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF). Il versera à l'intimée une indemnité de dépens (art. 68 al. 1-2 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est irrecevable.

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 10'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

**3.**

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de dépens de 12'000 fr.

**4.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 8 août 2022

Au nom de la Ire Cour de droit civil

du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

Le Greffier : Botteron