

En l'espèce, l'employeuse **n'encourt pas de responsabilité contractuelle au titre de la protection de la personnalité** pour avoir fait travailler l'employé dans des conditions néfastes à sa réputation économique et à son avenir professionnel. En effet, **le devoir de protection de l'employeur est lié à la position de subordination du travailleur**. Or, le travailleur n'était pas un simple subordonné au pied de l'échelle hiérarchique, qui aurait accompli de basses besognes et aurait grandement dépendu de la banque ; il était bien plutôt un cadre supérieur rompu au système, doté d'une bonne formation et d'une vaste expérience. Ses revenus avaient atteint un niveau plus que confortable.

Les circonstances bien particulières du présent litige commandent de retenir une **rupture de la causalité adéquate**. Cette appréciation **en équité** est notamment influencée par la position élevée du recourant, qui avait lui-même des subalternes sous son aile ; sa bonne formation et sa longue expérience sur ce marché ; la situation financière très profitable qu'il s'était construite et qu'il a voulu maintenir ; enfin, son attitude après avoir reçu des avertissements quant aux risques encourus. Le recourant a manifestement fait prévaloir ses intérêts financiers ; il peut difficilement reprocher à la banque d'avoir manqué à son devoir de protection. Il est patent que la banque elle-même réalisait des bénéfices importants grâce aux manquements de ses employés et du recourant en particulier, mais elle l'a rémunéré en conséquence, et il n'était manifestement pas disposé à renoncer à une telle aubaine. En outre, la banque a consacré une coquette somme à l'indemnisation de ses frais de défense et a maintenu son salaire pendant quelque trois ans et demi après qu'il eut été inculpé et libéré de son devoir de travailler (cons. 5.7).

Le travailleur peut s'appuyer sur l'art. 327a al. 1 CO pour obtenir le **remboursement des frais d'avocat** qu'il a dû engager pour parer à des accusations portées contre lui, à condition qu'ils aient été **imposés** par l'exécution du travail et que l'activité ait été **conforme** au contrat (cons. 7).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux
Hohl, Présidente, Kiss, Niquille,
Rüediet May Canellas.
Greffière: Monti.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Martine Stückelberg, avocate,
demandeur et recourant,

contre

Z. AG,
représentée par Me Vincent Carron et
Me Vincent Jeanneret, avocats,
défenderesse et intimée.

Objet

contrat de travail; protection du travailleur;
résiliation abusive,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 3 août 2020 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/4835/2015-4; CAPH/151/2020).

Faits :

A.

A.a. A. détient une licence universitaire en science politique assortie d'une spécialisation en économie. Il a accompli toute sa carrière au sein de la banque Z. AG. Engagé comme stagiaire en février 1988, il a ensuite été assistant de direction sur le site de Genève, puis assistant de gestion dans la succursale new-yorkaise (1991-1992). Une fois promu cadre, il a pris la tête de la section genevoise du service "USA & Canada", devenu en 2002 le département "Amérique du Nord" ("desk US") doté d'une antenne à Zurich et d'une autre à Genève. Le prénommé a continué de diriger cette dernière jusqu'en 2014, sous la férule de D.1. qui était son supérieur direct et le chef du département.

A. a vu son salaire de base augmenter pour atteindre CHF 300'000.- bruts par an dès 2010. Entre 1998 et 2010, il a aussi touché un bonus variable (CHF 294'266.- en 2006, 345'000.- en 2007, 320'000.- en 2008, 260'000.- en 2009 et 215'000.- en 2010).

A.b. La banque exploitait depuis 1940 une succursale à New York, aux Etats-Unis d'Amérique. Elle l'a fermée en 1996. Sans licence ad hoc, elle ne pouvait plus offrir aucun conseil en placement, ni service de courtage. Diverses lois américaines régulent les prestations de services financiers transfrontalières. Une entité étrangère y est soumise dès qu'elle sert des clients se trouvant aux Etats-Unis, notamment lorsqu'elle utilise des moyens de communication tels que le courrier postal, le courrier électronique ou le téléphone. Une autorisation est nécessaire pour agir comme négociant ou conseiller en placement.

Pendant un certain temps, la banque a conservé un simple bureau de représentation à New York et a recentré ses activités sur le département "Amérique du Nord" basé en Suisse.

En 1998, elle a adopté un plan d'affaires stratégique 1999-2001 pour le marché nord-américain. Ses lignes directrices, consignées dans un document ad hoc, étaient les suivantes:

- La Suisse était perçue comme "le" centre offshore par définition. Les fonds non déclarés offraient un bon potentiel pour les mandats de gestion, qui ne nécessitaient aucune communication avec les clients.

- L'objectif était d'augmenter les actifs sous gestion de 6% par an et les revenus de 14%. Ces attentes étaient élevées en comparaison de celles fixées pour le marché suisse (+ 2-3% par an) ou des pays émergents comme le Brésil ou la Chine (+ 5-8%).

- Pour y parvenir, les employés gestionnaires devaient augmenter leurs voyages, rechercher des individus très fortunés et inciter les clients à échanger leurs placements à court terme contre des actions ou obligations.

Un nouveau plan a été élaboré en mai 1999 pour la période 2000-2002. Présentant les mêmes contours, il soulignait toujours l'attractivité des fortunes non déclarées. Il évoquait en outre les futures réglementations, en particulier les accords négociés avec le fisc américain (let. A.c infra) et une directive interne concernant les clients US (let. A.d infra), dont une application trop rigide risquait d'entraver tout voyage et tout effort de marketing. L'absence de filiale ("entité onshore") aux Etats-Unis pouvait aussi générer des problèmes semblables.

La même année, la banque a pris des mesures visant à mettre sa clientèle américaine en conformité avec les lois de ce pays. Elle a créé deux catégories:

- Les clients US qui sollicitaient des services transfrontaliers de manière active seraient transférés dans la nouvelle filiale à constituer aux Etats-Unis, qui serait dotée d'une licence ad hoc autorisant les conseils en placement et le courtage de titres.

- Les clients US qui continueraient à bénéficier de services depuis la Suisse seraient soumis à la directive US Personet regroupés dans le département "Amérique du Nord", géré par du personnel rompu aux règles spécifiques. Les résidents américains pouvaient bénéficier uniquement de prestations non soumises à licence.

La banque a effectivement rouvert une filiale sous licence aux Etats-Unis, qui est devenue opérationnelle au cours du second semestre 2002. Cela étant, la mise en oeuvre de la stratégie précitée a pris beaucoup de temps (let. A.m infra).

A.c. A l'approche des années 2000, les autorités américaines ont entrepris de lutter contre l'évasion fiscale. Elles ont négocié des conventions imposant aux banques étrangères de prélever à la source l'impôt sur les revenus de titres américains.

Z. AG a conclu un accord de ce type en qualité d' "intermédiaire qualifié" (Qualified Intermediary Agreement [QIA]), qui est entré en vigueur le 1er janvier 2001. Elle s'engageait à effectuer des retenues à la source et à annoncer l'identité des clients US détenant des titres de sociétés cotées sur ce marché. En revanche, elle n'avait pas à vérifier si les clients étaient ou non en règle avec le fisc américain.

La banque avait déjà édicté une série de réglementations contre l'évasion fiscale. Dès juin 2002 au moins, l'une d'elles interdisait l'aide active en la matière.

A.d. Le 26 novembre 2002 est entrée en vigueur la directive US Person, consacrée aux personnes considérées comme américaines par la législation fiscale de ce pays. Y étaient proscrites toute forme de communication avec les clients US et toute rencontre sur ce territoire visant à fournir des conseils en placement ou à provoquer des incitations. Etait notamment perçue comme "conseil" toute conversation ou remarque sur l'opportunité ou la valeur d'un placement, toute fourniture de rapport ou d'analyses concernant des titres, voire même toute recommandation d'achat ou de vente. Constituait une "incitation" tout effort actif visant à générer des transactions sur titres, toute communication encourageant de telles transactions, le simple fait de donner le cours de titres, ou encore l'envoi de matériel publicitaire. Tout contact aux Etats-Unis avec des personnes US titulaires d'un mandat de gestion était strictement interdit. Les employés étaient prévenus qu'ils s'exposaient personnellement à des actions civiles et pénales s'ils violaient les règles américaines.

A. a dû se familiariser avec le contenu de cette réglementation et a participé à plusieurs formations y relatives. Elles ont en particulier été dispensées les 17 décembre 2002, 14 décembre 2006 (let. A.f infra) et 25 septembre 2008 (let. A.h infra). Y ont derechef été signalés les risques qui menaçaient la banque et les employés personnellement s'ils ne respectaient pas les règles applicables.

A.e. Le département "Amérique du Nord" s'est réuni à Zurich le 10 janvier 2003; le contenu de cette séance a été verbalisé. Il a été question de la baisse significative des actifs nets gérés par cette section (le bonus de A. s'en est d'ailleurs ressenti puisqu'il a chuté de moitié pour l'année 2002). La nouvelle politique concernant les voyages d'affaires aux Etats-Unis a été exposée. Ceux-ci devaient être fortement limités et nécessitaient une autorisation spéciale. Ils devaient inclure la prospection de nouveaux clients, pour un quart du temps au minimum. Il s'agissait de trouver un client par jour au moins. Les départs et arrivées devaient avoir lieu pendant les week-ends.

Les employés du département devaient rédiger des rapports avant et après chaque voyage, en mentionnant les acquisitions réussies et en détaillant les opérations de prospection.

En mars 2003, ils ont reçu l'instruction de conseiller systématiquement aux clients de se conformer aux lois.

Cette même année, la banque a édicté une directive obligeant à dénoncer les comportements inadéquats (whistleblowing). Il était recommandé de s'adresser au supérieur hiérarchique, à défaut au service de compliance, au comité des risques ou à "l'audit", au moyen d'un rapport écrit ou de la

ligne téléphonique mise en place (hotline). Cette démarche pouvait être anonyme et la confidentialité était garantie.

A.f. En 2006, la banque a lancé le projet "P.+" prescrivant aux gestionnaires de se rendre aux Etats-Unis uniquement à la demande d'un client, et pour un motif purement social; ils ne devaient avoir aucune discussion à propos d'investissements ou de titres. Une formation a été dispensée en ce sens le 14 décembre 2006, précisant qu'il n'y aurait désormais plus de voyages "pour rendre visite à des clients potentiels".

A.g. Dans ce cadre, les employés étaient néanmoins encouragés à augmenter le volume des affaires de la banque et à apporter de nouveaux clients.

En particulier, D.1., supérieur direct de A., l'incitait, lui comme les autres membres de son département, à faire des affaires et à voyager aux Etats-Unis pour y rencontrer des clients existants ou potentiels. Il les rendait attentifs aux règles applicables et soutenait que le risque était gérable.

A.h. Au milieu de l'année 2008, un banquier de l'établissement X. SA a été arrêté et inculpé pour conspiration en vue de commettre une fraude au détriment des Etats-Unis (United States Code [U.S.C.], Title 18 Section 371, Conspiracy to defraud [the] United States).

L'affaire a surpris l'industrie bancaire, qui n'avait pas envisagé que les autorités américaines puissent un jour appliquer cette disposition aux établissements financiers et à leurs employés ayant aidé les contribuables US à éluder les impôts. Pour la première fois, les Etats-Unis contraignaient une banque suisse à livrer le nom de ses clients et de ses employés.

Jusqu'alors, Z. AG laissait à ses clients US la responsabilité de déclarer leurs avoirs au fisc de ce pays, considérant que ce n'était pas son affaire. L'affaire X. SA l'a conduite à revoir sa position. Dans une présentation du 25 septembre 2008, elle a demandé à ses employés de conditionner l'ouverture de comptes pour les clients US au respect des règles en vigueur. Ils ne devaient pas solliciter des transactions sur titres ni offrir des conseils en placement, que ce fût dans une communication ou lors d'un voyage. A l'instar de la directive US Person, elle les prévenait du risque d'actions civiles ou pénales s'ils violaient des règles américaines.

L'employé a depuis lors cessé tout voyage aux Etats-Unis.

A.i. En 2009, la banque a décidé qu'à l'avenir, elle fournirait des services aux résidents US par le seul truchement de sa filiale américaine dotée des autorisations nécessaires, et pour autant qu'ils fussent en règle avec le fisc américain. Si les clients refusaient ces formalités ou possédaient une fortune inférieure à CHF 1'000'000.-, leurs comptes devaient être clôturés.

Dès cet instant, le département "Amérique du Nord" s'est attelé à transférer les comptes vers cette filiale ou les a clôturés. L'employé a participé à ces opérations qui ont pris fin en mai 2010. Il a touché un bonus spécial de CHF 150'000.-en vertu d'un accord qui imposait à la banque de faire tout son possible pour lui conserver un emploi, mais n'offrait aucune garantie au-delà d'avril 2010. A. a travaillé quelque temps pour le marché du Canada, qui restait le seul domaine d'activité du département nord-américain.

A.j. Le 23 février 2011, il a été inculpé par une Cour de district américaine pour conspiration au détriment des Etats-Unis, en raison d'actes commis entre le milieu des années 90 et 2007. Il lui était reproché d'avoir rencontré des clients aux Etats-Unis, d'avoir téléphoné avec eux pour discuter de leurs comptes non déclarés ou d'avoir recommandé le transfert de leurs comptes non déclarés auprès d'autres banques à l'étranger afin de contourner l'impôt sur le revenu américain.

La banque l'a libéré de son obligation de travailler dès le 25 février 2011 tout en continuant à lui verser son salaire.

Cinq mois plus tard, le chef de département D.1. a aussi été inculpé.

A.k. Les autorités américaines ont imputé à la banque les violations commises par ses employés. Elles lui ont aussi reproché une surveillance insuffisante et le fait de n'avoir pas contrôlé les intérêts des gestionnaires de clients, qui ne se conciliaient pas avec les réglementations applicables.

Le 18 mai 2014, la banque s'est engagée envers le Département des services financiers de l'Etat de New York à licencier entre autres D.1. et A. avant la fin du mois et à interrompre toute relation d'affaires avec eux.

A.l. Le lendemain, la banque a congédié A. pour le 31 août 2014. L'intéressé s'y est opposé par écrit le 18 juillet 2014.

En décembre 2014, elle a résilié toutes leurs relations bancaires (crédit Lombard, cédules hypothécaires, etc.). L'intéressé a dû vendre sa villa en juin 2017. Après une période de chômage, il a exercé une activité indépendante.

La banque a pris en charge ses frais de procès aux Etats-Unis à hauteur de CHF 418'411.- et de USD 1'301'517.-. En juillet 2014, elle a précisé qu'elle n'endosserait des frais supplémentaires que moyennant un accord préalable. En 2016, elle a refusé d'assumer de nouveaux frais aux motifs que l'employé avait contrevenu à ses directives et que ses démarches judiciaires semblaient dénuées de chances de succès.

A.m. Entre 2011 et 2012, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) a mené une enquête exhaustive sur les activités de Z. AG aux Etats-Unis. Ses conclusions sont consignées dans un rapport succinct du 20 mai 2014:

- La banque a gravement enfreint son obligation d'exercer une activité irréprochable. Jusqu'en 2008, elle a insuffisamment pris conscience des risques liés aux avoirs non taxés, considérant que le respect des obligations fiscales était l'affaire des clients US.

- Dans un premier temps, elle a cherché un modèle qui lui permettrait de poursuivre ses activités transfrontalières avec les clients US tout en respectant les exigences américaines. Elle a entrepris de répartir cette clientèle entre la filiale new-yorkaise et le département spécial en Suisse (let. A.b supra). Toutefois, elle a manqué de rigueur dans la mise en place de cette stratégie. D'une part, elle n'a pas adapté les objectifs personnels des gestionnaires, qui étaient donc peu enclins à l'appliquer. D'autre part, elle a accordé trop d'exceptions: à l'origine, les clients pouvaient même choisir à quelle entité ils seraient rattachés. Le nombre de transferts vers la filiale new-yorkaise n'est devenu significatif qu'à la fin de l'année 2006.

- La banque n'a pas su identifier, limiter et contrôler les risques juridiques liés aux relations transfrontalières avec des clients US. Les responsables hiérarchiques, en particulier ceux du bureau national US (i.e. le département "Amérique du Nord", réd.), n'ont pas suffisamment assumé leurs responsabilités. Les fonctions de support et de contrôle n'ont pas enregistré ni transmis des signaux d'alerte. Rien n'indique toutefois que des cadres supérieurs de la banque auraient eu connaissance de manquements concrets.

- Des collaborateurs du bureau national US ont commis de graves manquements. Entre 2001 et 2008, 107 voyages d'affaires ont été entrepris dans ce pays, permettant de visiter entre 30 et 40 clients. En 2004, le responsable du bureau US a lancé une initiative "reconquista" pour récupérer d'anciens clients fortunés. Il fixait des objectifs contradictoires avec les instructions de la banque, spécialement dans les années antérieures à 2006. Les voyages pour la prospection de clients n'ont été interdits qu'en décembre 2006. Auparavant, les employés avaient pris l'habitude de prétexter des vacances pour justifier leur séjour aux Etats-Unis.

- Des responsables du bureau US et certains conseillers à la clientèle se sont efforcés de donner une apparence de conformité à leur activité. D.1. a fait modifier des rapports de voyage avant de les transmettre à la révision interne. Celle-ci a soupçonné des activités contraires aux instructions données après avoir observé des corrélations temporelles entre certains voyages aux Etats-Unis et des ordres sur titres. Les supérieurs hiérarchiques ont alors enjoint aux conseillers d'attendre 4 à 5 semaines après un voyage avant de saisir dans le système interne les transactions sur titres contraires aux directives.

A.n. La banque elle-même a confié une enquête interne à une équipe d'avocats qui a constaté des violations répétées et régulières de multiples directives par les gestionnaires de fortune et leurs supérieurs hiérarchiques directs, dont A.. D'après un procès-verbal du 7 novembre 2003, celui-ci avait incité ses subordonnés à modifier le lieu de conclusion de certains mandats en indiquant Genève plutôt que les Etats-Unis. La falsification de rapports de voyage a été mise en exergue.

B.

B.a. Le 26 février 2015, A. a attiré la banque en conciliation devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Il a ensuite déposé une demande concluant au paiement de divers montants, dont:

- CHF 282'428.- d'indemnité pour licenciement abusif,
- CHF 200'000.- de tort moral, et
- USD 6'810'000.- plus CHF 6'660.- pour les frais inhérents à son futur procès aux Etats-Unis (frais de défense, caution, amende etc.).

Il a aussi émis d'autres prétentions fondées notamment sur des pertes de bonus, perte de gain et dommage de rente.

L'employé reprochait à la banque d'avoir porté atteinte à sa personnalité (art. 328 CO) en le faisant travailler dans des conditions qui mettaient en danger sa réputation économique et son avenir professionnel. Il dénonçait aussi un congé abusif.

Il a produit une directive concernant un "pays X" que la banque aurait élaborée en 1999 ou 2000 à propos des Etats-Unis. Ce document présentait le pays X comme un marché extrêmement difficile avec des risques préoccupants, notamment pour la réputation. Il prodiguait toutes sortes de conseils de prudence pour éviter d'être pris en faute, préconisait une diligence scrupuleuse à l'égard des clients et prônait le strict respect des directives de due diligence émises par la banque. Celle-ci a contesté l'authenticité de cette pièce.

Par jugement du 4 avril 2019, le Tribunal des prud'hommes a partiellement accueilli les conclusions de l'employé demandeur et a condamné la banque à payer divers montants, dont une pénalité pour licenciement abusif (CHF 261'854.- nets) et une indemnité pour tort moral (CHF 20'000.- nets). Au surplus, il a astreint la banque à prendre en charge et à avancer tous les frais d'avocat, expertises, voyages, séjours, caution et amende que le demandeur pourrait encourir dans la procédure américaine diligentée contre lui.

Sur la base du dossier (en particulier des rapports de voyage, des témoignages et des enquêtes réalisées par la FINMA et par la banque elle-même), le Tribunal a retenu que plusieurs employés du département nord-américain, dont A., avaient enfreint à répétition les directives de la banque, en particulier la directive US Person. Ils avaient démarché des clients aux Etats-Unis et/ou leur avaient donné des conseils en placement. D.3., responsable de la super-division "Amériques", avait fixé des objectifs de vente ambitieux et déraisonnables. Quant à D.1., chef du département "Amérique du Nord", il avait exercé une pression importante et constante sur les employés pour qu'ils atteignent ces buts.

La banque devait répondre de ces manquements:

- Elle avait certes mis en place une réglementation très restrictive concernant les clients US, dispensé des formations pour son personnel et pris des mesures d'organisation interne. Toutefois, elle avait simultanément toléré, voire encouragé certains employés (dont le demandeur) à violer ses propres directives et à aider des clients US à éluder les impôts. Consciente des risques de cette stratégie, elle n'avait pourtant pris aucune mesure de contrôle pour s'assurer du respect de ses directives, préférant fermer les yeux sur certaines pratiques et profiter des revenus de la clientèle américaine. L'affaire X. SA l'avait contrainte à revoir sa politique en 2008.

La banque avait bel et bien violé son obligation de protéger la personnalité du demandeur (art. 328 CO) en le faisant travailler dans des conditions qui mettaient en danger sa réputation et son avenir

économique. Elle devait réparer le dommage occasionné. Le lésé assumait une part de responsabilité dont il fallait tenir compte, mais sa faute concomitante ne remettait pas en cause la responsabilité de la banque.

- Le licenciement du demandeur était abusif. La banque l'avait encouragé à enfreindre ses propres directives parce qu'elle voulait développer sa clientèle et ses profits sur le marché nord-américain. Lorsque les Etats-Unis l'avaient poursuivie, elle avait sacrifié ses employés sur l'autel de ses propres intérêts, plaidant qu'un petit groupe de gestionnaires avait commis des manquements à son insu. En licenciant le demandeur au motif qu'il avait violé ses directives, elle n'avait fait qu'exploiter les conséquences de sa propre violation du contrat de travail.

La gravité particulière de l'atteinte portée et des souffrances subies par l'employé justifiait de lui allouer une réparation morale (art. 49 CO) en plus de l'indemnité pour congé abusif.

B.b. La banque et l'employé ont déféré cette décision à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice genevoise, laquelle a entièrement rejeté la demande de l'employé.

A l'instar des premiers juges, l'instance supérieure a reproché à A. et à son équipe - dont il était responsable - d'avoir violé à moult reprises les lois américaines et les directives de la banque, en particulier la directive US Person. Le prénommé avait en particulier prodigué des conseils en placement et suggéré des structures de type trust. Son supérieur direct D.1. avait lui aussi commis des manquements, à tout le moins parce qu'il avait fait modifier des rapports de voyage avant de les transférer à la hiérarchie. Pour autant, on ne pouvait reprocher à la banque d'avoir incité ses subordonnés à violer les règles applicables; au contraire, le prénommé leur avait recommandé d'y faire attention.

La Cour de justice n'a pas non plus décelé d'indices attestant que la banque, via ses organes ou sa direction générale, aurait incité à violer ses directives ou aurait toléré de tels manquements. En définitive, ni la banque, ni son auxiliaire D.1. n'avaient porté atteinte au devoir de protéger la personnalité du demandeur (art. 328 CO). La résiliation n'était pas davantage abusive (art. 336 CO).

C.

L'employé a interjeté un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral. Il a repris l'essentiel des conclusions formulées dans sa demande en réduisant toutefois ses prétentions fondées sur le licenciement abusif (CHF 254'426.-), le tort moral (CHF 20'000.-) et le dommage de rente ("perte de prévoyance").

Il a vainement demandé à être dispensé de fournir une avance de frais. L'état de sa situation financière lui a néanmoins valu une prolongation du délai de paiement.

La banque a sollicité le rejet du recours. S'en est suivi un second échange d'écritures spontané.

L'autorité précédente s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité grevant l'exercice du recours en matière civile sont réalisées sur le principe. En particulier, le délai de recours a été respecté (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 46 al. 1 let. b LTF) et la valeur litigieuse excède largement le seuil de 15'000 fr. requis pour les conflits de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF).

2.

Le recours décoche des moyens de fait et de droit contre l'arrêt sur appel.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Le recourant peut objecter qu'ils ont été retenus de façon manifestement inexacte (c'est-à-dire

arbitraire) ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF; sa critique doit cependant cibler des éléments susceptibles d'influencer le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'il veut contester l'appréciation des preuves, le justiciable soulèvera le grief d'arbitraire en expliquant de façon circonstanciée en quoi un tel vice entacherait la décision attaquée. Du moment qu'il brandit un droit constitutionnel - la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) -, il doit satisfaire au principe d'allégation (consid. 2.2 infra; ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 255).

2.2. Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), que l'autorité de céans applique d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cela étant, l'art. 42 LTF requiert un recours motivé (al. 1 et 2), si bien que le Tribunal fédéral peut se contenter de traiter les moyens soulevés, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Des exigences plus strictes entourent le grief de violation des droits constitutionnels: le principe d'allégation (Rügeprinzip, principio dell'allegazione) impose d'indiquer quel droit constitutionnel a été violé et d'expliquer en détail où se niche le vice (art. 106 al. 2 LTF; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

3.

A ce stade subsistent trois objets de discorde:

- la protection de la personnalité du recourant (consid. 4-5 infra),
- le caractère abusif de son licenciement (consid. 6), et
- la prise en charge de ses frais de défense (consid. 7).

4.

La première attaque concerne l'art. 328 CO et le devoir de protéger le travailleur. A lire le recourant, la banque aurait porté atteinte à certains traits de sa personnalité: elle l'aurait contraint à travailler dans des conditions mettant en danger sa réputation et son avenir économiques.

Ce positionnement nécessite de rappeler le contenu du devoir de protection pesant sur l'employeuse (consid. 4.1), qui est en l'occurrence une personne morale. D'où la question d'une responsabilité pour le fait de ses organes (consid. 4.2) ou de ses auxiliaires (consid. 4.3). Doivent aussi être remémorées les exigences en matière de causalité, prérequis pour retenir une responsabilité contractuelle (consid. 4.4).

4.1. L'employeur a un devoir général d'assistance envers le travailleur dont les contours sont définis par les règles de la bonne foi (Fürsorgepflicht; art. 2 al. 1 CC). Il s'explique par le lien de subordination qui caractérise cette relation contractuelle: le salarié doit observer les instructions qui lui sont données (art. 321d al. 2 CO) et faire preuve de diligence et de fidélité (art. 321a CO). En contrepartie, l'employeur lui doit assistance, protection et respect de sa personnalité (art. 328 CO; voir entre autres ETTER/SOKOLL, in *Arbeitsvertrag* [Stämpfli Handkommentar], 2021, nos 2-3 et 5 ad art. 328 CO; FRANCESCO TREZZINI, *Commentario pratico al contratto di lavoro*, 2020, n° 1 ad art. 328 CO; PORTMANN/RUDOLPH, in *Basler Kommentar*, 7e éd. 2020, nos 1 et 3 ad art. 328 CO; THOMAS PIETRUSZAK, in *Kurzkommentar Obligationenrecht* [KuKo OR], 2014, nos 2-3 ad art. 328 CO).

Les droits de la personnalité englobent l'ensemble des valeurs essentielles - physiques, affectives et sociales - liées à la personne humaine, notamment la vie, l'intégrité physique et psychique, l'honneur, la considération sociale et professionnelle (arrêts 5A_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.2; 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1; ETTER/SOKOLL, op. cit., n° 6 ad art. 328 CO; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n° 4 ad art. 328 CO).

4.2. Selon l'art. 55 al. 2 CC, les organes d'une personne morale obligent celle-ci par leurs actes juridiques et par tous autres faits. En particulier, la société anonyme répond des actes illicites commis dans la gestion de ses affaires par une personne autorisée à la gérer ou à la représenter (art. 722 CO).

Trois sources peuvent fonder la qualité d'organe (arrêt 4A_544/2008 du 10 février 2009 consid. 2.3, in SJ 2010 I 1; voir en outre ATF 146 III 37 consid. 6.1; 128 III 29 consid. 3a; 122 III 225 consid. 4b; 117 II 570 consid. 3; 104 II 190 consid. 3b; arrêt 2C_638/2020 du 25 février 2021 consid. 4.1.1) :

- Est tout d'abord un organe formel la personne ou le groupe de personnes à qui la loi ou les statuts confèrent cette qualité (assemblée générale, conseil d'administration, organe de révision).
- Est aussi un organe (au sens matériel ou de fait) celui qui, sans en porter le titre, exerce de facto des fonctions dirigeantes, peut prendre des décisions de manière indépendante et exercer une influence décisive et durable sur la formation de la volonté sociale.
- Enfin, est un organe apparent celui qui semble avoir reçu la qualité d'organe formel ou les pouvoirs d'un organe de fait alors qu'il n'en est rien.

Un directeur adjoint dont le pouvoir décisionnel se limite à la gestion des affaires courantes dans un domaine strictement défini et qui reste soumis à la surveillance de ses supérieurs n'est ni un organe formel, ni un organe de fait (arrêt précité 4A_544/2008 consid. 2.3; ATF 122 III 225 consid. 4b).

Lorsque l'organe enfreint une obligation contractuelle pesant sur la personne morale, celle-ci en répond selon l'art. 97 CO. A charge pour le créancier de démontrer la réalisation des autres conditions de responsabilité, en particulier le lien de causalité naturelle et adéquate entre ce manquement et le dommage allégué (LUC THÉVENOZ, in Commentaire romand, 3e éd. 2021, n° 14 ad art. 101 CO).

4.3. Selon l'art. 101 al. 1 CO,

"Celui qui, même d'une manière licite, confie à des auxiliaires, tels que des personnes vivant en ménage avec lui ou des travailleurs, le soin d'exécuter une obligation ou d'exercer un droit dérivant d'une obligation, est responsable envers l'autre partie du dommage qu'ils causent dans l'accomplissement de leur travail."

Cette disposition institue une responsabilité pour le fait d'autrui. Le débiteur répond de sa "faute hypothétique" (hypothetische Vorwerfbarkeit) : il est jugé sur la diligence qu'il aurait dû observer s'il avait agi en lieu et place de l'auxiliaire et répond, de ce point de vue, du comportement de l'auxiliaire comme si c'était le sien (ATF 130 III 591 consid. 5.5.4; 119 II 337 consid. 3c/aa i.f.; 117 II 65 consid. 2b p. 67 i.f.; arrêt 4C.307/2003 du 19 février 2004 consid. 5.2; WERRO/PERRITAZ, in Commentaire romand, op. cit., n° 33 ad art. 55 CO, et THÉVENOZ, eodem op., nos 2 et 26 ad art. 101 CO; GAUCH ET ALII, OR AT, vol. II, 11e éd. 2020, n. 3014 et 3039 ss. Sur la distinction avec l'art. 55 CO, voir par ex. WERRO/PERRITAZ, op. cit., nos 32 s. ad art. 55 CO; GAUCH ET ALII, op. cit., n. 3070-3074).

L'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par un travailleur au détriment d'un autre travailleur. Sont en particulier des auxiliaires les supérieurs hiérarchiques de l'employé lésé et/ou les responsables du personnel (arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.1; voir aussi arrêt 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.4, ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 et 125 III 70 consid. 3a p. 74; arrêt précité 2C_638/2020 consid. 4.1.1 i.f.).

Le manquement de l'auxiliaire doit être la cause (naturelle et adéquate) du dommage causé (ATF 99 II 46 consid. 1 p. 49; 92 II 234 consid. 1 p. 239; THÉVENOZ, op. cit., n° 24 ad art. 101 CO; KOLLER, op. cit., n. 117 ss).

4.4. Un rapport de causalité naturelle relie un comportement dommageable (ici la violation d'une obligation contractuelle) au préjudice allégué lorsque, sans le premier (condicio sine qua non), le second ne serait pas survenu, ou pas de la même façon. Celui-là est une condition nécessaire du résultat, mais pas forcément la cause unique et immédiate (ATF 143 III 242 consid. 3.7 p. 249; 143 II 661 consid. 5.1.1; 133 III 462 consid. 4.4.2 p. 470).

Selon la formule consacrée, le comportement incriminé est la cause adéquate d'un dommage si, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, il était propre à provoquer le résultat qui s'est produit, de sorte que la survenance de celui-ci paraît, de façon générale, favorisée par celui-là (ATF 143 III 242 consid. 3.7 p. 250; 143 II 661 consid. 5.1.2; 123 III 110 consid. 3a p. 112; cf. déjà ATF 41 II 90 spéc. p. 93 i.f.et s.). A ce stade, le juge doit sélectionner, dans la chaîne des causes (condiciones), celle (s) qui revête (nt) un caractère prépondérant, une certaine typicité.

Il opère ainsi un jugement de valeur et détermine s'il est encore équitable (art. 4 CC) de faire supporter une responsabilité au défendeur. Pour ce faire, il tient compte, notamment, des objectifs de politique juridique poursuivis par la norme applicable (ATF 145 III 72 consid. 2.3.1 p. 81; 142 III 433 consid. 4.5; 123 III 110 consid. 3a; arrêts 4A_302/2020 du 15 octobre 2020 consid. 5.2; 4C.368/2005 du 26 septembre 2006 consid. 3.2).

La causalité adéquate peut être interrompue par un événement exceptionnel - force naturelle, fait du lésé ou d'un tiers - dont l'importance est telle qu'il s'impose comme la cause la plus immédiate du dommage et relègue à l'arrière-plan les autres facteurs ayant contribué à le provoquer - y compris le fait imputable à la partie recherchée. La jurisprudence ne retient qu'avec réserve une telle rupture et préconise de soulever l'intensité respective des différentes causes (ATF 146 III 387 consid. 6.3.1; 143 III 242 consid. 3.7 i.f. p. 250; 143 II 661 consid. 7.1).

4.5. C'est le lieu de passer à l'étude du cas concret.

5.

5.1. Le recourant reproche à la banque de l'avoir contraint à travailler dans des conditions nocives pour sa réputation professionnelle. Tout en élaborant des directives et en prenant d'autres mesures censées assurer le respect de la législation américaine, elle aurait incité ses employés à maintenir, derrière ce "paravent chinois", des méthodes de travail contraires à ce droit. Il incrimine plusieurs de ses supérieurs.

En d'autres termes, il s'agit de rechercher si la banque, via ses organes (art. 55 CC), a manqué à son devoir de protéger la personnalité du recourant, et/ou si elle assume une responsabilité du fait de ses auxiliaires (art. 101 CO).

5.2. Le recourant plaide que la haute direction - en tout cas les deux échelons au-dessus de lui - savait exactement ce qui se tramait.

Il vise en particulier:

- son supérieur immédiat, soit le directeur du département "Amérique du Nord" (D.1.) et ses prédécesseurs (P.1., P.2. puis P.3.),
- le directeur de la super-division "Amériques", qui chapeautait le département précité (D.2., et avant lui D.3.).

Le recourant croit discerner la preuve de l'implication des organes de la banque dans le simple fait que la hiérarchie devait approuver le coût des voyages aux Etats-Unis et recevait les rapports y afférents, contenant tous les détails des opérations effectuées dans ce pays. Il conteste que D.1. ait transmis des rapports falsifiés à sa propre hiérarchie pour éviter que celle-ci ne découvre le pot aux roses.

Concernant ce dernier point, des comptes rendus modifiés ont été retrouvés dans l'ordinateur du prénommé. De là à en déduire qu'il les avait altérés pour cacher certaines pratiques à ses supérieurs et à d'autres départements, il y a un pas que la Cour de justice pouvait franchir sans verser dans l'arbitraire, n'en déplaise au recourant. Quant à la provenance des rapports "retouchés" par D.1. (l'équipe genevoise du recourant - ce qu'il conteste -, ou plutôt la section zurichoise - selon sa version -), elle importe finalement peu. Il est vrai que les instances cantonales se sont aussi appuyées sur des rapports de voyage établis par le recourant pour lui imputer des violations répétées des directives internes et de la loi américaine. Le recourant plaide que les rapports falsifiés ont été produits caviardés, de sorte qu'on ne saurait les relier à un gestionnaire précis. Cependant, il n'établit pas que ces documents (qu'il désigne par un simple numéro de pièce) seraient les mêmes que ceux cités comme pièces à conviction à son encontre (cf. en particulier le jgt de I re instance, p. 50 s.), ce qui permet de clore la discussion. D'autant plus que la justice genevoise a aussi trouvé d'autres moyens de preuve pour le confondre.

Ceci dit, le recourant incrimine uniquement les deux niveaux hiérarchiques qui le surplombaient. Or, les données factuelles manquent pour accorder la qualité d'organe (consid. 4.2) aux personnes qu'il

cite. A défaut de plus amples informations, on ne saurait incriminer la personne morale elle-même (à travers ses organes) dans le sens indiqué par le recourant.

L'arrêt attaqué n'est pas entièrement limpide sur les fonctions successivement exercées par D.3.. D'après le jugement de première instance, il a dirigé la super-division "Amériques", ce qui fait de lui le prédécesseur de D.2.. Le recourant affirme qu'il a ensuite rejoint le Comité exécutif de la banque, soit "la plus haute instance exécutive", et croit pouvoir imputer par ce canal des manquements à la personne morale. L'intéressée concède que ce directeur est devenu "membre d'un comité exécutif" en 2004-2005. Sans autres précisions apportées par les décisions cantonales ou même par les assertions du recourant, on ne saurait postuler que D.3. a contribué de façon décisive à la formation de la volonté sociale ou a revêtu d'une quelconque façon le statut d'organe.

5.3. Le recourant brandit encore d'autres armes pour fonder une responsabilité "directe" de la banque. Il invoque les aveux qu'elle a passés devant les autorités américaines.

Le jugement de première instance s'est fait l'écho de diverses déclarations dans lesquelles la banque a reconnu avoir violé la législation américaine, mené une activité transfrontalière illégale, coopéré avec des milliers de clients américains pour frauder le fisc (notamment au moyen de fausses déclarations d'impôt) et les avoir aidés à placer leurs actifs sur des comptes détenus par des structures spéciales. Il n'est pas nécessaire de compléter la teneur de ces déclarations (Statement of Facts) dans le sens souhaité par le recourant, tant il est vrai que la situation juridique ne s'en trouverait pas modifiée pour autant. Les déclarations de l'ex-directeur général de la banque sont par ailleurs évoquées dans le premier jugement.

Devant ces mêmes autorités américaines, l'alter ego du recourant pour l'antenne zurichoise a dénoncé les pressions exercées par la direction supérieure, qui leur fixait des objectifs de performance. De son point de vue, la haute direction connaissait les manquements de ses employés et les voyages aux Etats-Unis faisaient partie d'un schéma de fraude.

Les premiers juges s'étaient appuyés sur toutes ces déclarations pour construire une responsabilité de la banque. La Cour de justice les a cependant désavoués, considérant que la banque avait tout au plus incriminé certains employés ayant contrevenu au droit applicable, ce qui ne valait pas reconnaissance d'une volonté délictueuse émanant de ses organes ou de sa direction générale. Quant aux explications de l'employée précitée, elles étaient trop générales et devaient être replacées dans leur contexte, qui était celui d'un arrangement judiciaire (plea agreement).

Le recourant échoue à démontrer les failles et l'arbitraire d'un tel raisonnement. L'intimée a plaidé qu'aux Etats-Unis, la responsabilité pénale d'une personne morale peut être engagée non seulement par ses organes, mais aussi par des employés agissant dans le cadre de leurs fonctions. Or, le recourant - tout en reprochant à l'autorité précédente d'avoir déformé ses propos sur les infractions américaines - n'a proposé aucune réplique substantielle sur ce point important. Ce ne sont pas les réflexions étiques sur le droit américain nichées dans les extraits de jugement consacrés au rapport de la FINMA qui pourront contredire l'intimée.

5.4. Le recourant croit aussi trouver les traces d'une volonté sociale "délictueuse" dans la directive consacrée au pays X ("country X"), laquelle propose des ruses de Sioux pour éviter d'être confondu par les autorités d'un mystérieux pays qui serait les Etats-Unis. L'intimée a contesté son authenticité et l'autorité précédente a renoncé à trancher cette question.

Le recourant pointe le témoignage d'un collègue affirmant avoir dû signer cette directive relative aux Etats-Unis avant l'été 2000, à la demande du prédécesseur de D.1. (P.3.). Ce moyen de preuve ne suffit pas à établir un lien avec un organe de la personne morale - qualité dont ne jouissait pas le directeur prénommé (consid. 5.2 supra).

5.5. Le recourant reproche encore à la banque d'avoir fixé des objectifs trop ambitieux et d'avoir omis de mettre en place des mesures de contrôle suffisantes pour juguler les manquements de ses employés.

L'arrêt attaqué indique en filigrane que les autorités américaines ont fustigé l'insuffisance de la surveillance pratiquée par "la banque" sur ses employés et le fait qu'elle n'a pas cherché à contrer les intérêts propres des gestionnaires de fortune (reproche probablement lié au système de rémunération par bonus). Des critiques semblables apparaissent dans le résumé relatif au rapport de la FINMA, qui pointe aussi les failles des "fonctions de support et de contrôle" et la lenteur à identifier les risques générés par la gestion de fonds non déclarés au fisc.

Au passage, le recourant conteste l'indépendance des investigateurs utilisés par la FINMA au motif qu'ils étaient des avocats de la banque. Celle-ci a concédé qu'ils faisaient partie d'une étude zurichoise à laquelle elle n'avait "presque jamais" confié de mandats - ce qui revient à admettre qu'elle lui en avait attribué au moins quelques-uns. Il manque toutefois d'éléments suffisamment consistants pour alimenter le grief, sachant que cette étude a collaboré avec un cabinet d'avocats américain et une société d'audit et que l'enquête menée a été "exhaustive". En fin de compte, si une critique doit être émise, elle porte bien plutôt sur le fait que la banque a ensuite confié la défense de ses intérêts à cette même étude dans le présent procès. Cependant, rien n'indique que le recourant en ait fait son cheval de bataille, ni qu'il ait contesté la capacité de postuler des avocats de l'intimée. A défaut de grief topique et de plus amples informations, la cour de céans n'a pas à examiner cette question d'office. Tout au plus conclura-t-on, avec un pouvoir restreint à l'arbitraire, que la crédibilité du rapport de la FINMA n'est pas entachée.

Sur le fond, il faut bien admettre que cette enquête n'est pas parvenue à incriminer des organes de la banque. Elle le dit dans son propre langage lorsqu'elle concède qu'aucune connaissance des manquements ne peut être prêtée aux "cadres supérieurs" de la banque. Rien de tel ne ressort non plus du résumé relatif aux investigations et reproches émanant des autorités américaines.

Plus généralement, l'état de fait ne permet pas de relier des manquements à des organes de la banque qui puissent fonder une responsabilité directe de celle-ci. Il exclut de retenir la thèse du recourant et d'imputer à l'établissement bancaire une connaissance et une volonté de contrevenir aux règles américaines, ce qui ne saurait se faire sur la base de simples impressions selon lesquelles les hautes sphères auraient été parfaitement informées et auraient déployé un paravent chinois (i.e. les nouvelles directives et autres mesures adoptées) derrière lequel les anciennes méthodes de travail auraient pu se poursuivre en toute quiétude. Le recourant s'est du reste abstenu de dénoncer une violation de l'art. 55 CC pour se placer sur le seul terrain de l'art. 101 CO, ce qui n'est pas anodin. La discussion peut se clore sur ces considérations - étant entendu que si un manquement des organes avait pu être établi, il aurait encore fallu établir un lien de causalité adéquate avec le préjudice invoqué.

5.6. Dans une autre salve de griefs, le recourant dénonce une interprétation erronée des instructions données par son supérieur immédiat D.1.. L'autorité précédente aurait arbitrairement nié que le prénommé ait incité ses subalternes à violer les directives de la banque, tandis que des indices concluants démontreraient le contraire (notamment un rapport d'octobre 2002, un courriel du 19 mai 2005 et les témoignages d'employés).

Les décisions cantonales ne font pas mystère du fait qu'il était conseillé de mentir sur le but des séjours aux Etats-Unis. La recommandation de voyager le week-end procède du même ordre d'idées. Le rapport invoqué par le recourant recommandait de rencontrer un maximum de clients, de poursuivre les contacts "pro-actifs" pour montrer que la banque restait présente dans les moments difficiles et de faire des affaires correspondant aux objectifs, en se concentrant sur les mandats.

La Cour de justice a elle-même constaté que dans le contexte des nouvelles directives et mesures adoptées par la banque, les employés "étaient néanmoins incités à augmenter le volume des affaires [...] et [à] apporter de nouveaux clients". En particulier, le chef du département "Amérique du Nord" (id est D.1.) "incitait [le recourant] et les autres membres de son équipe à faire des affaires" et à voyager aux Etats-Unis pour y rencontrer des clients existants ou potentiels. Le procès-verbal de la séance tenue le 10 janvier 2003 (let. A.e) est accablant: tout voyage devait inclure la prospection de clients - contrairement à ce que prescrivait la directive US Person fraîchement entrée en vigueur - et les conseillers devaient tenter de dénicher au moins un client par jour. Les voyages devaient avoir lieu durant les week-ends - manifestement pour faire croire à des séjours vacanciers. Ces éléments

n'autorisent qu'une seule conclusion: D.1. a tenu des propos de pure convenance en attirant l'attention sur les directives applicables, tout en imposant à ses équipes des objectifs de performance et des méthodes de travail qui n'étaient guère compatibles avec celles-ci. La FINMA a fait une lecture semblable. On ne saurait en imposer une autre. D.1. évoquait un risque "gérable". L'expression est révélatrice: il avait bien compris que les anciennes méthodes de travail contrevenaient aux nouvelles réglementations, avec les risques y afférents: la directive US Personet les formations ultérieures y consacraient des avertissements précis. C'est en réalité le risque encouru qui a été largement sous-évalué. Le chef de département n'a pas anticipé la vigueur des réactions américaines et a cru pouvoir passer entre les mailles du filet.

Il n'est pas nécessaire d'examiner dans quelle mesure les pressions et incitations à outrepasser les réglementations provenaient aussi d'échelon (s) supérieur (s) (notamment de D.2. et de D.3.). La qualité d'organe ne peut pas leur être octroyée, à l'aune des renseignements recueillis. Et il importe peu de savoir si un ou plusieurs autres auxiliaires ont transgressé les obligations contractuelles de la banque.

L'auxiliaire étant le délégataire implicite des devoirs de l'employeuse (cf., mutatis mutandis, l'arrêt précité 4A_310/2019 consid. 4.3.1), il faut imputer à la banque une violation de ses obligations contractuelles par ce canal. On peut aussi postuler que D.1. agissait "dans l'accomplissement de son travail", sachant que le fait d'outrepasser ses compétences ou de violer les instructions de l'employeuse ne tient pas nécessairement en échec ce requis énoncé à l'art. 101 al. 1 CO (ATF 92 II 15 consid. 4; 85 II 267 consid. 2 p. 271; arrêt 4A_319/2012 du 28 janvier 2013 consid. 5.2).

La banque n'a d'ailleurs pas mis en place une surveillance efficace sur l'application de ses nouvelles directives et, surtout, n'a pas adapté les objectifs de ses gestionnaires, maintenant un système de rémunération qui n'incitait pas à se conformer aux nouvelles directives. Le recourant a ainsi touché de juteux boni jusqu'en 2010.

On s'abstiendra de dissenter sur le lien de causalité naturelle entre les manquements de l'auxiliaire et le dommage subi. Il est patent que si le chef du département "Amérique du Nord" avait appliqué les directives émises, pris au sérieux le risque découlant de leurs violations et adapté en conséquence les objectifs, le recourant n'aurait très vraisemblablement pas réalisé des opérations contraires aux lois américaines. Il subsiste cependant l'examen de la causalité adéquate.

5.7. Il s'agit à ce stade d'apprécier si l'équité commande de faire supporter à la banque le dommage subi par le recourant ou si sa responsabilité doit être écartée. A la lumière des circonstances concrètes, il faut sopeser l'intensité respective des diverses causes du dommage. Plus précisément, le dilemme est le suivant: les manquements de la banque - via son auxiliaire D.1. - ont-ils un poids plus lourd, dans l'enchaînement de la causalité, que ceux de l'employé demandeur, au point de reléguer ces derniers à l'arrière-plan? La Cour de justice a répondu indirectement par la négative. Quant aux premiers juges, ils ont tenu le raisonnement inverse, considérant que la "faute" propre de l'employé n'était que d'un cinquième. Ils l'ont en réalité totalement sous-estimée.

Le recourant s'est placé sur le terrain des droits de la personnalité et a reproché à son employeuse de l'avoir fait travailler dans des conditions néfastes à sa réputation économique et à son avenir professionnel. Le devoir de protection de l'employeur est lié à la position de subordination du travailleur (consid. 4.1 supra). Or, le recourant n'était pas un simple subordonné au pied de l'échelle hiérarchique, qui aurait accompli de basses besognes et aurait grandement dépendu de la banque; il était bien plutôt un cadre supérieur rompu au système, doté d'une bonne formation et d'une vaste expérience. Ses revenus avaient atteint un niveau plus que confortable. Les exemples jurisprudentiels cités au gré de son recours ne visent pas une telle situation; de toute façon, les circonstances d'espèce sont déterminantes.

Le recourant avait par ailleurs dûment été informé de la problématique spécifique aux Etats-Unis. Dès juin 2002, une directive proscrivait l'aide active à l'évasion fiscale. En novembre 2002 était entrée en vigueur la directive US Person, qui énonçait une série d'interdictions à propos des activités avec la clientèle US et pointait les risques civils et pénaux auxquels s'exposaient les employés personnellement, ce qui a encore été répété dans les formations ultérieures. Le projet "P.+." de 2006

interdisait les voyages à but prospectif. Si les incitations de D.1. contrevenaient à ces directives, le recourant était parfaitement à même de s'en apercevoir.

A compter du moment où le recourant, sous la houlette de D.1., ne parvenait plus à concilier la direction de l'antenne genevoise avec le respect des règlements bancaires et de la législation américaine, il aurait pu et dû s'en ouvrir auprès de la banque. La cour de céans partage l'avis des juges cantonaux. Ce cadre supérieur n'était pas pieds et poings liés à son poste. Et les moyens de fait qu'il décoche contre la composition de la clientèle rattachée au département "Amérique du Nord" manquent leur cible, puisqu'il n'y aurait de toute façon pas matière à modifier cette appréciation.

Dénoncer cette problématique pouvait certes exposer le recourant à une baisse de revenus. Il y avait probablement un prix à payer, mais le recourant était averti des risques, qui étaient dus en particulier au changement d'attitude des autorités américaines. Si sa faculté de jugement a été embrumée aussi longtemps, c'est en raison de l'intérêt financier qu'il retirait, comme l'a insinué l'autorité précédente. Le recourant a préféré courir des risques que de baisser son standard de vie. Certes, il a mal mesuré le danger et n'a pas anticipé la vigueur des attaques américaines. Mais vu son niveau de formation et l'expérience qu'il avait, il ne peut guère reprocher à la banque (par son auxiliaire D.1.) une faute nettement plus importante que la sienne, au point qu'elle relègue cette dernière à l'arrière-plan. C'est au contraire l'inverse qui doit être retenu. L'intimée l'avait prévenu du risque de sanctions civiles et pénales. Tout au plus ne l'a-t-elle pas détourné de son erreur d'appréciation et lui a-t-elle permis de continuer à réaliser des profits fort importants mais risqués, jusqu'à l'éclatement de l'affaire X. SA et l'onde de choc qu'elle a provoquée.

Le procès-verbal du 7 novembre 2003 mentionné dans le jugement de première instance (let. A.n supra) est révélateur: ce document - que le recourant ne commente pas - indique qu'il a incité ses subordonnés à modifier le lieu de signature de certains mandats en désignant Genève plutôt que les Etats-Unis. Il appert ainsi que le recourant, à l'instar de son supérieur direct, voulait aussi éviter qu'un autre département de la banque - tel le service de révision interne - leur mette des bâtons dans les roues, fustige leurs méthodes de prospection et puisse ainsi les priver d'une source de revenus conséquents. La section précitée avait observé des corrélations suspectes entre les voyages aux Etats-Unis et des ordres sur titres. Les "supérieurs hiérarchiques" avaient alors fait modifier la saisie interne des transactions (let. A.m supra). Il n'est pas certain que ce constat vise le recourant, mais le procès-verbal précité montre en tout cas qu'il était animé du même état d'esprit que son supérieur hiérarchique. Or, il avait lui aussi des subordonnés sous sa responsabilité, envers lesquels il assumait, par délégation, un devoir de protection.

En définitive, les circonstances bien particulières du présent litige commandent de retenir une rupture de la causalité adéquate. Cette appréciation en équité est notamment influencée par la position élevée du recourant, qui avait lui-même des subalternes sous son aile; sa bonne formation et sa longue expérience sur ce marché; la situation financière très profitable qu'il s'était construite et qu'il a voulu maintenir; enfin, son attitude après avoir reçu des avertissements quant aux risques encourus. Le recourant a manifestement fait prévaloir ses intérêts financiers; il peut difficilement reprocher à la banque d'avoir manqué à son devoir de protection - obligation dont il a fait la pierre angulaire de son recours. Il est patent que l'intimée elle-même réalisait des bénéfices importants grâce aux manquements de ses employés et du recourant en particulier, mais elle l'a rémunéré en conséquence, et il n'était manifestement pas disposé à renoncer à une telle aubaine - jusqu'à l'affaire X. SA. En outre, la banque a consacré une coquette somme à l'indemnisation de ses frais de défense et a maintenu son salaire pendant quelque trois ans et demi après qu'il eut été inculpé et libéré de son devoir de travailler.

Avant de clore définitivement ce chapitre conduisant au rejet du grief, quelques remarques s'imposent encore.

5.8. Comme d'autres établissements, la banque a livré le nom de ses employés aux autorités américaines. Devant le Sénat américain, son directeur général alors en place a incriminé un petit groupe d'employés en Suisse (let. A.k supra).

On ne saurait inférer de ce second point une atteinte à la personnalité du recourant. Rien n'indique qu'il ait été nommément désigné, ni même qu'il ait été identifiable dans les milieux concernés. Quant au premier point (transmission du nom des employés), il a inspiré moult décisions au Tribunal fédéral, essentiellement sous l'angle de la protection des données (cf. entre autres l'arrêt-clé 4A_390/2017 du 23 novembre 2017; également les arrêts 4A_611/2017 du 26 mars 2018; 4A_668/2017 du 21 février 2018; 4A_516/2017 du 10 avril 2018; 4A_280/2018 du 24 août 2018; 4A_610/2018 du 29 août 2019, concernant l'assistante du recourant). Or, il n'apparaît pas que le recourant ait contesté cette démarche à l'époque, ni qu'il en ait fait un sujet de débat dans le présent procès. Aussi n'y a-t-il pas matière à retenir une violation des droits de la personnalité de ce point de vue.

5.9. Dans ce contexte très spécial, la Cour de justice n'a pas enfreint le droit fédéral en considérant que la banque n'avait pas à assumer une responsabilité pour le dommage subi par le recourant. Cette conclusion scelle le sort d'une série de griefs concernant notamment ses revenus hypothétiques, sa perte de gain, son dommage au niveau de la prévoyance professionnelle, l'âge auquel il aurait pris sa retraite, ou encore la perte liée à la vente de sa villa. Par ailleurs, les considérants qui précèdent montrent que certains moyens de fait ont été pris en compte. Les autres sont infondés, et/ou inaptes à modifier le sort de la cause.

6.

Le recourant dénonce encore un congé abusif.

6.1. La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO). Exceptionnellement, la jurisprudence autorise le cumul avec la réparation morale prévue par l'art. 49 CO (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.1 i.f. et consid. 3.2 p. 409; arrêt 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1 i.f.).

L'art. 336 CO cite des exemples de licenciement abusif tout en laissant la porte ouverte à d'autres hypothèses, qui doivent cependant présenter une gravité comparable. Il faut s'en référer aux principes gouvernant l'interdiction de l'abus de droit (à ce sujet, cf. par ex. ATF 135 III 162 consid. 3.3.1). Celui-ci peut découler entre autres de la manière dont le congé a été donné, du fait que l'employeur a exploité sa propre violation du devoir de protéger l'employé ou s'est adonné à un double jeu (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2). Pour résoudre la question juridique d'un éventuel abus de droit, il faut établir au préalable le motif réel du congé, opération qui relève de l'appréciation des preuves.

6.2. Au contraire des premiers juges, l'autorité précédente a refusé de retenir un abus de droit. Elle a proposé une motivation lapidaire:

- Elle a tout d'abord précisé que l'employé avait formé opposition en temps utile (art. 336b CO).
- Puis elle a rappelé que le contrat de travail était résiliable en tout temps. La banque n'avait pas à maintenir des relations contractuelles jusqu'à ce que l'employé atteignît l'âge de la retraite. Elle l'avait congédié parce qu'il avait enfreint de façon répétée les directives et règles applicables. Aucune atteinte aux droits de la personnalité ne pouvait être retenue.

6.3. Concernant le motif réel du congé (la violation répétée des directives et règles en vigueur), le recourant ne s'emploie pas à établir le caractère arbitraire de l'appréciation des preuves. Il faut donc s'en tenir au mobile constaté.

Or, en adoptant cette prémisse et en considérant tous les aspects du cas concret, l'autorité précédente pouvait écarter le spectre de l'abus de droit sans transgresser le droit fédéral. La transmission du nom du recourant aux autorités américaines (consid. 5.8 supra) ne modifie pas cette conclusion. Pas plus que l'arrangement négocié avec les autorités américaines - pour ne pas dire imposé par ces dernières

-, qui prescrivait le licenciement du recourant. Il n'est pas parvenu à ancrer dans un socle sa thèse selon laquelle il aurait servi de "fusible" - avec d'autres - pour éviter de faire tomber la banque elle-même. On rappellera aussi qu'après son inculpation en février 2011, il a touché son salaire jusqu'au 31 août 2014 sans avoir à retravailler; la banque a en outre assumé des montants conséquents pour sa défense devant les autorités américaines. On ne saurait voir une attitude contradictoire dans le revirement opéré par la banque à compter des années 2002, et surtout après l'affaire X. SA. Cette volte-face découle en effet d'un changement de pratique et d'un durcissement de la part des autorités américaines. En outre, il n'y a pas matière à retenir que la banque aurait tenu un discours quasi schizophrénique en pratiquant l'exact contraire de ce qu'elle recommandait en théorie. On renverra au surplus aux explications données ci-dessus (consid. 5.7).

La cour de céans n'a pas à sanctionner les comportements moralement critiquables ou inconvenants, mais uniquement l'abus de droit. Or, la présente affaire n'entre pas dans cette situation d'exception.

7. Finalement, le recourant reproche à l'autorité précédente d'avoir rejeté sans motif sa prétention liée à l'indemnisation de ses frais de défense. Il suppose un lien avec le refus de retenir une atteinte à sa personnalité, mais soutient que l'art. 327a CO pourrait lui servir de fondement.

Le recourant cerne bien la problématique mais se refuse à en tirer les conséquences logiques: le travailleur peut certes s'appuyer sur l'art. 327a al. 1 CO pour obtenir le remboursement des frais d'avocat qu'il a dû engager pour parer à des accusations portées contre lui. Mais encore faut-il qu'ils aient été "imposés par l'exécution du travail" (art. 327a al. 1 CO) et que l'activité ait été conforme au contrat (cf. arrêt précité 4A_610/2018 consid. 6.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 374 s.: l'employé doit avoir respecté ses obligations contractuelles et l'activité doit être licite au regard du droit suisse). Que la banque ait accepté d'assumer une partie de ces frais ne l'obligeait pas à couvrir le solde. Au surplus, le recourant n'invoque pas d'autre base juridique telle la convention du 29 mai 2013 liant notamment l'Association suisse des banquiers (ASB) et l'entité représentant les employés de banque (accord qui impose aux banques de prendre en charge, sauf faute grave, les frais d'avocat engagés par leurs collaborateurs poursuivis pénalement aux Etats-Unis en raison de l'activité professionnelle déployée pour leur employeuse). A défaut de grief, la cour de céans est dispensée d'entamer une discussion.

Cet ultime moyen se révèle lui aussi privé de fondement.

8.

Partant, le recours doit être rejeté aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF), qui versera à son adverse partie une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 44'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 54'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties ainsi qu'à la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 30 août 2022

Au nom de la I re Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

La Greffière : Monti