

Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un **plan d'intéressement**, il y a lieu de distinguer, sur la base de la convention des parties dûment interprétée et de leurs intérêts respectifs, s'il s'agit d'un salaire (variable) ou d'une gratification. Les **critères à appliquer en cas de bonus en argent** sont également pertinents à l'égard de prestations de ce genre (rappel de jurisprudence, cons. 6.2).

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

Le **respect de standards** ne se déterminant pas en l'espèce sur la base d'une pure comparaison de chiffres, mais par le biais d'une appréciation en partie subjective, et une infraction à des **règles de conformité** n'entraînant pas automatiquement la responsabilité du travailleur, le bonus en espèces subordonné au respect de ces standards et règles de conformité **n'était pas objectivement déterminable**, car l'employeuse **disposait d'une marge d'appréciation non négligeable**, ce qui est caractéristique d'une gratification et non d'un élément du salaire (cons. 7.3).

Des **fiches récapitulatives** précisant systématiquement que le paiement, immédiat ou à venir, d'un bonus discrétionnaire ou garanti, fût-il en espèces ou autres, ne donnait aucun droit de recevoir un bonus, en espèces ou autres, l'année suivante ou à l'avenir **sont suffisamment explicites pour englober également des actions** et, même si cette réserve fait défaut en 2011, cette **unique omission** demeure sans conséquence pour la qualification de la rémunération en cause (cons. 8.4).

Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Klett et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

4A_513/2017

X. SA,

représentée par Me Emma Lombardini Ryan,
recourante,

contre

Z.A.,

représenté par Me Corinne Corminboeuf Harari,

intimé.

4A_519/2017

Z.A.,

représenté par Me Corinne Corminboeuf Harari,
recourant,

contre

X. SA,
représentée par Me Emma Lombardini Ryan,
intimée.

Objet
contrat de travail; bonus,

recours contre l'arrêt rendu le 28 août 2017 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/1871/2013-4 CAPH/123/2107).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 1^{er} mars 1988, X. SA (ci-après: X., la banque ou l'employeuse) - à l'époque W. SA (ci-après: W.) - a engagé Z.A. (ci-après: l'employé) en qualité de sous-directeur dans le service «relations avec la clientèle», occupant la fonction de gérant de comptes. Par la suite, l'employé a gravi les échelons pour devenir membre de la direction générale de W. en janvier 1999, puis membre du Comité exécutif de X. en janvier 2004.

Dès les années 2000, Z.A. a exercé ses fonctions au sein du département T., qui couvrait les marchés de plusieurs États situés autour de la Méditerranée (Israël et Turquie tout d'abord, puis Grèce et Italie en sus, puis France en sus), ainsi que le marché des clients diamantaires (Diamonds & Jewellery). Chaque marché était composé d'un ou de plusieurs desks sis en Suisse ou à l'étranger.

Dans un premier temps, mais à tout le moins depuis 2003, l'employé s'est vu confier la gestion de plusieurs marchés du département T., notamment Israël et les diamantaires, devenant ainsi Market Head. Par la suite, en tout cas dès 2007, il a été promu au rang de responsable du département T., devenant ainsi Business Area Head. Il a toutefois continué à exercer ses fonctions de chef de marché pour Israël et les diamantaires jusqu'en 2010, ainsi que pour la France en 2010. Officiellement, il a été nommé au titre de Business Area Headen septembre 2009 et de Business Area Head T./Global Market Head-Israelen février 2011. En avril 2012, un nouveau département, dénommé Emerging Europe, a regroupé les Business Sectors d'Israël, de la Turquie et des diamantaires, ainsi que les marchés d'Europe centrale et de l'Est. Ce nouveau département était dirigé par U. (Global Market Head Emerging Europe). L'employé était alors responsable des marchés d'Israël, de la Turquie et des diamantaires (en qualité de Business Head Israel and Turkey) et exerçait également en qualité d'adjoint (Market Deputy) de U. pour les marchés de l'Europe de l'Est.

En tant que Business Head Israel and Turkey, l'employé devait notamment contrôler les risques inhérents à l'activité exercée au sein des marchés dont il avait la charge, en surveillant et supervisant les membres de ses équipes de manière à ce que les règles de conformité (compliance) soient respectées, notamment en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment d'argent.

Z.B., frère cadet de l'employé, a intégré la banque en janvier 1998 en qualité de gérant de fortune et de conseiller à la clientèle; il exerçait ses fonctions au sein de l'équipe d'Israël du département T. Au cours des premières années, il a été soumis à la supervision directe de son frère aîné. Par la suite, l'employé a supervisé le supérieur hiérarchique direct - respectivement indirect (période d'avril à décembre 2011) - de son frère.

A quatre reprises, à savoir les 16 mars 1990, 4 avril 1995, 17 mai 1999 et 15 décembre 2003, l'employé a signé un nouveau contrat de travail de durée déterminée de cinq ans pour les trois premiers et de trois ans pour le dernier. Dès 2007, les rapports de travail se sont poursuivis sous la forme d'un contrat de durée indéterminée.

Le salaire annuel de base de l'employé a évolué de manière importante, passant de 120'000 fr. brut lors de son engagement en 1988 à 903'408 fr. dès janvier 2011, frais de représentation et de voiture compris.

En sus de son salaire de base, l'employé a régulièrement perçu, au cours du premier trimestre de l'année suivante, une rémunération supplémentaire à titre de bonus pour l'année écoulée, laquelle a également évolué de manière importante au fil des ans, s'élevant à 70'000 fr. en 1988 et à plus de 1'500'000 fr. en 2011. Le versement de ce bonus a été le plus souvent accompagné d'une réserve révélant son caractère exceptionnel et discrétionnaire. Le caractère discrétionnaire du bonus résulte également de tous les contrats signés par l'employé - à l'exception de celui de mai 1999 - ainsi que du règlement du personnel applicable aux entités de X. en Suisse, qui faisait partie intégrante des contrats conclus entre la banque et ses collaborateurs; l'art. 6.4 de ce règlement précise, d'une part, qu'un bonus discrétionnaire, ne faisant pas partie du salaire contractuel, peut être attribué à bien plaisir aux membres de la direction, cadres et employés qui se sont distingués par leur engagement, par la qualité de leur travail et leur comportement et, d'autre part, que le versement d'un bonus discrétionnaire, lors d'un ou de plusieurs exercices successifs, n'implique pour l'employeur aucune obligation de le verser pour les exercices subséquents.

A partir de 2000, le bonus de l'employé a été en partie versé en espèces et en partie sous forme d'actions bloquées de X1., société mère de la banque. L'octroi des actions était soumis à des règles intitulées Rules of the X. Share Plan, disponibles en tout temps dans l'intranet de la banque, qui avaient pour objectif d'inciter, de récompenser et de retenir les employés sélectionnés de manière à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Dans leur version de mai 2005 comme dans celle de mai 2011, ces règles prévoyaient que la fin des rapports de travail entraînait la perte des actions non encore libérées, sauf si l'employé était décédé ou devait être considéré comme un good leaver. Les deux versions se distinguaient quant au moment déterminant pour la perte des actions bloquées: dans la version de mai 2005, les actions non encore libérées étaient perdues à la date de la notification du congé, tandis que dans la version de mai 2011, elles l'étaient à la fin effective des rapports de travail, les Directors pouvant toutefois faire rétroagir cette perte au jour de la notification du congé à moins que l'employé n'ait le statut de good leaver. En dehors de toute résiliation contractuelle, le Committee et les Directors pouvaient en tout temps décider de réduire, modifier, imposer des conditions supplémentaires ou annuler les actions octroyées après le 1er janvier 2010 à un employé en raison de son comportement préjudiciable ou de ses manquements dans le contrôle des risques.

Dès 2001, la banque a détaillé sur des fiches récapitulatives les montants octroyés annuellement à l'employé à titre de «salaire de base» et à titre de «primes d'encouragement et de rétention» versées tant en espèces que sous forme d'actions bloquées. Jusqu'en 2010, ces fiches rappelaient que l'octroi des actions bloquées était soumis aux Rules of the X. Share Plan. Elles indiquaient également que le paiement du bonus cash supposait que le contrat de travail n'était pas résilié au moment du versement. Elles spécifiaient en outre que le paiement, immédiat ou à l'avenir, d'un bonus, fût-il en espèces ou autre, ne donnait aucun droit de recevoir un bonus, en espèces ou autre, l'année suivante ou à l'avenir.

Parallèlement à la conclusion du contrat de travail du 15 décembre 2003, les parties ont adopté le 16 décembre 2003 un addendum/sideletter, qui décrivait le calcul à opérer pour la détermination du bonus discrétionnaire (discretionary bonus) revenant à l'employé s'il atteignait ses objectifs; sa teneur est la suivante:

" (...)

The basis of the calculation will be 8,75 % of PBT (Profit before tax) for your business area, Turkey, Israel and Diamond/Jewelry, assuming a cost/income ratio of 63 % for 2004.

It is understood that achievements of objectives (AOP, incl. audit and compliance standards) given from time to time to your business area, are to be achieved.

You understand that any discretionary bonus is based upon the overall performance of the bank as well as that of Group Private Banking. This could affect the determination of any discretionary bonus.

You also agree that a portion of any discretionary bonus may be deferred as an incentive to stay with the bank.

(...) "

Cette formule mathématique a été utilisée de 2004 à 2010 pour établir le bonus de l'employé, qui était le seul cadre à Genève à en bénéficier.

Le travail de l'employé a fait chaque année l'objet d'évaluations. De 1989 à 1991, ses prestations ont été jugées excellentes, tant au niveau de la qualité que de la quantité du travail, des rapports professionnels, de l'engagement personnel et des résultats atteints. De 1992 à 1999, la qualité de ses prestations est inconnue. De 2000 à 2003, ses prestations ont été jugées très bonnes. De 2004 à 2011, elles ont été jugées bonnes et ses objectifs ont presque toujours été atteints, obtenant la note de 3/5. De 2009 à 2011, ses managers ont souligné l'incroyable travail effectué malgré les années difficiles et son engagement important, notamment dans la gestion des situations de crise. En 2010 et 2011, il a été remercié par ses supérieurs. Au cours de cette période, il lui a été demandé de s'impliquer davantage dans la haute direction de la banque. En outre, l'évaluation de 2008 indique que la confiance a été reconstruite après une fraude massive perpétrée l'année précédente et l'évaluation de 2011 mentionne que le département T. a eu affaire avec quelques licenciements intervenus en 2011 en raison de comportements non-conformes. Au premier semestre 2012, les objectifs financiers étaient atteints à 35 % et les objectifs non financiers à 65 %; le bilan à la mi-année était positif.

A.b. En août 2012, deux procureurs genevois se sont entretenus de façon confidentielle avec le CEO de X. pour l'informer d'une enquête franco-suisse en cours concernant un réseau de blanchiment d'argent impliquant la banque. L'opération a été menée sous le nom de code «...».

Le 10 octobre 2012, les autorités genevoises ont arrêté deux des frères de l'employé, soit Z.B. déjà mentionné et Z.C. à la tête de la société genevoise V. SA; elles les soupçonnaient d'avoir participé à un vaste réseau de blanchiment d'argent entre le Maroc, la France, l'Espagne, le Royaume-Uni et la Suisse, en recevant des sommes importantes issues du produit de la drogue, qu'ils remettaient en espèces à des tiers à Paris - des évadés fiscaux clients de V. SA - et en débitant ensuite des montants équivalents sur des comptes de la banque, avant d'être ventilés ailleurs. Également soupçonné, le quatrième et dernier membre de la fratrie a été arrêté à Paris.

Le même jour, les locaux de la banque ont été perquisitionnés et une cinquantaine de comptes ont été bloqués. Un peu moins de la moitié d'entre eux concernait l'équipe de l'employé, tandis que les autres relevaient de l'équipe en charge des tiers gérants, dont la société genevoise précitée.

X. a suspendu avec effet immédiat Z.A., comme d'autres collaborateurs; elle a mené une enquête interne du 10 octobre au 15 novembre 2012.

Le 15 novembre 2012, la banque a licencié l'employé avec effet au 31 mai 2013. Il a été immédiatement libéré de son obligation de travailler. La lettre de congé indiquait notamment que, compte tenu de son licenciement et conformément aux Rules of the X. Share Plan, l'employé perdait le droit de recevoir les actions promises à l'échéance de leurs périodes de blocage, de sorte que toutes les actions qui faisaient l'objet de promesses conditionnelles successives étaient annulées. Par courrier du 3 décembre 2012, la banque a récapitulé les actions attribuées à l'employé entre 2010 et 2012, dont la période de blocage n'était pas venue à échéance au moment du licenciement notifié le 15 novembre 2012 et qui étaient donc perdues.

Par lettre du 12 décembre 2012, la banque a notamment indiqué à l'employé qu'il n'avait pas droit à un bonus pour l'année 2012, celui-ci étant entièrement discrétionnaire et n'étant pas octroyé aux employés dont le contrat de travail avait été résilié.

Sur requête de l'employé, la banque a, par courrier du 14 décembre 2012, motivé la résiliation du contrat de travail. Elle faisait état d'une perte totale de confiance liée au blanchiment d'argent auquel les trois frères de l'employé avaient - prétendument - participé et pour lequel ils avaient été arrêtés, affaire qui avait été largement rapportée par la presse - avec mention du nom de la banque ainsi que des "frères Z." - et l'avait contrainte à livrer au Ministère public de la documentation concernant 49 clients et à bloquer 22 comptes; il était en outre apparu que la société V. SA, animée

par l'un des frères Z., avait une relation étroite avec l'équipe de l'employé et plusieurs de ses clients; alors que des dysfonctionnements avaient déjà été enregistrés précédemment dans son équipe, Z.A. avait manqué à son devoir de diligence, en particulier dans la surveillance de ses collaborateurs et leurs relations avec les clients.

L'employé s'est opposé à son licenciement le 8 janvier 2013.

Fin janvier 2013, Z.B. et Z.C. ont été condamnés à des peines privatives de liberté - en partie assorties du sursis - pour blanchiment d'argent aggravé en bande et par métier.

B.

Le 3 juin 2013, après l'échec de la conciliation, Z.A. a ouvert action contre la banque devant le Tribunal des prud'hommes de Genève, concluant à ce qu'elle soit condamnée à lui verser les sommes de 903'408 fr. à titre de salaire fixe et de frais de représentation, 1'459'554 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 2'015'700 fr. à titre de salaire variable pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, 839'875 fr. à titre de salaire variable pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2013; il a également réclamé la remise de 253'834 actions X1., subsidiairement le montant représentant leur contre-valeur, à savoir 511'146 GBP, 299'616 GBP, 299'096 GBP, 245'135 GBP et 490'650 GBP.

Par jugement du 14 novembre 2016, le Tribunal des prud'hommes a condamné l'employeuse à payer à l'employé la somme nette de 451'704 fr., intérêts en sus, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi que les sommes brutes de 511'146 GBP, 245'135 GBP, 299'575 GBP et 789'745 GBP, intérêts en sus, à titre de contre-valeur des actions encore exigibles à la fin des rapports de travail et a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles; il a débouté les parties de toute autre conclusion.

Les parties ont toutes deux interjeté appel. Par arrêt du 28 août 2017, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a partiellement annulé le jugement entrepris puis, statuant elle-même, a condamné l'employeuse à verser à l'employé la somme de 1'876'331 fr. avec intérêts à titre de salaire variable pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 et 519'192 fr. avec intérêts à titre de salaire variable pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2013, les parties étant déboutées de toutes autres conclusions.

C.

X. (la recourante) exerce un recours en matière civile contre l'arrêt cantonal, tendant principalement à ce que Z.A. soit débouté de toutes ses conclusions (cause 4A_513/2017).

Z.A. (le recourant) interjette également un recours en matière civile, reprenant principalement ses conclusions relatives au paiement de la contre-valeur des actions X1. (cause 4A_519/2017).

Chacun des recourants a conclu, dans sa réponse, au rejet des conclusions de son adverse partie. Les parties ont répliqué et dupliqué en persistant dans leurs conclusions.

Pour sa part, la cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Par ordonnance du 11 octobre 2017, la Présidente de la cour de céans a fait droit à la requête d'effet suspensif de la recourante, ni l'employé ni l'autorité précédente ne s'y opposant.

Considérant en droit :

1.

Dirigés contre le même arrêt, les deux recours concernent le même complexe de faits et les mêmes parties. Par économie de procédure, il se justifie de joindre les deux causes et de statuer dans un seul arrêt (art. 24 PCF applicable par analogie vu le renvoi de l'art. 71 LTF; cf. ATF 133 IV 215 consid. 1; 131 V 59 consid. 1 p. 60/61; 124 III 382 consid. 1a p. 385; 123 II 16 consid. 1 p. 20).

2.

L'arrêt attaqué est une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 LTF) par un tribunal supérieur désigné comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr., ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du contrat de travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Les recours sont exercés par les parties qui ont succombé partiellement dans leurs conclusions respectives et qui ont donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); ils ont été déposés dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Les recours sont en principe recevables, sous réserve de l'examen des griefs particuliers.

3.

3.1. Le recours est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, il n'examine toutefois que les questions juridiques qui sont soulevées devant lui, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 88 s., 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3 p. 584; 135 II 384 consid. 2.2.1 p. 389; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Dès lors qu'une question est discutée, le Tribunal fédéral n'est limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 89; 138 II 331 consid. 1.3 p. 336; 137 II 313 consid. 4 p. 317 s.; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). En revanche, le Tribunal fédéral ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief y relatif, soulevé et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.2; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 232 consid. 1.2; 134 I 83 consid. 3.2 p. 88; 134 II 244 consid. 2.2 p. 246).

3.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF); les allégations de fait et les moyens de preuve nouveaux sont en principe irrecevables (art. 99 al. 1 LTF). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). " Manifestement inexactes " signifie ici " arbitraires " (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

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 p. 266 et les références). 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 p. 18 et les références); les critiques dites appellatoires, tendant simplement à une nouvelle appréciation des preuves, sont irrecevables (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, la partie doit démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

Dans l'appréciation des preuves et la constatation des faits, l'autorité s'expose au grief d'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 134 V 53 consid. 4.3 p. 62).

3.3. En application de ces principes, il ne sera pas tenu compte du résumé des faits auquel la banque se livre dans son recours, ni de l'exposé des faits figurant sous le ch. IV let. a du mémoire de recours de l'employé en tant qu'ils s'écartent des faits retenus par la cour cantonale sans que les recourants ne se plaignent d'arbitraire.

4.

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée, résilié par l'employeuse le 15 novembre 2012 pour le 31 mai 2013. La cour cantonale a nié le caractère abusif de ce congé et, partant, a rejeté toute prétention fondée sur l'art. 336a al. 1 CO. Le recourant ne revient pas sur cette question.

A ce stade, le litige porte sur le bonus en espèces pour 2012 et la période du 1^{er} au 31 mai 2013, dont la banque conteste être débitrice (consid. 7 infra), ainsi que sur les actions bloquées, dont l'employé réclame la contre-valeur (consid. 8 infra). Au préalable, il convient de rappeler les principes applicables en matière de bonus (consid. 5 infra), en particulier lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement (consid. 6).

5.

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (arrêt 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1).

Il faut donc déterminer dans chaque cas, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322ss CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2 p. 383 ss; 141 III 407 consid. 4.1 p. 407 s.).

5.1. Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année (cf. art. 322d al. 1 CO). Elle se distingue du salaire en ceci que son versement dépend totalement ou au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.1 p. 383; 139 III 155 consid. 3.1 p. 157; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620). Il y a un droit à la gratification si les parties en ont convenu ainsi, expressément ou par actes concluants (art. 322d al. 1 CO). A défaut d'une telle volonté, cette prestation est facultative (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620).

En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à rétribution, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO; arrêts 4A_463/2017 déjà cité consid. 3.1.1; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). L'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (cf. arrêts 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1; 4C.426/2005 déjà cité consid. 5.1); ainsi en va-t-il lorsqu'il est spécifié que le travailleur doit être effectivement occupé dans l'entreprise à l'échéance ou lorsqu'il est prévu que l'employé, qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification mais dont le rapport de travail a déjà été résilié, n'a droit à aucune gratification ou qu'à une gratification réduite (arrêts 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du 1^{er} décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.1; 4C.426/2005 déjà cité consid. 5.1).

5.2.

5.2.1. Lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et qu'il est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur, il doit être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 p. 408; 139 III 155 consid. 3.1 p. 156; 136 III 313 consid. 2 p. 317).

5.2.2. En revanche, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur, il doit être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 p. 408; 139 III 155 consid. 3.1 p. 156; arrêt 4A_463/2017 déjà cité consid. 3.1.2.2).

L'employeur dispose d'un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus n'est pas conditionné uniquement par un certain chiffre d'affaires, mais également par une appréciation subjective des prestations de travail de l'employé (cf. ATF 142 III 381 consid. 2.1 p. 383; 139 III 155 consid. 3.1 p. 156; cf. également ATF 129 III 276 consid. 2 p. 279).

5.3. Lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, il faut encore distinguer les deux situations suivantes:

5.3.1. Si, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant, il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser (Anspruch auf die Gratifikation), tout en jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; 129 III 276 consid. 2 p. 278). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit variable ou toujours identique: il s'agit d'une gratification à laquelle l'employé a droit (Anspruch auf die Gratifikation; ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant en cas de variation dans les sommes versées (arrêt 4A_463/2017 déjà cité consid. 3.1.3.1).

5.3.2. Si, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative: le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité; cf. consid. 5.4 infra). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due.

Cependant, il a été admis par exception que, malgré la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs: il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit. Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (ATF 129 III 276 consid. 2.3 p. 280 s.).

5.4. Lorsque l'employeur a réservé le caractère facultatif du bonus, dans son principe et dans son montant, et que l'employé n'a donc pas un droit contractuel au versement du bonus - qualifié alors de gratification - (cf. supra consid. 5.3.2), il y a encore lieu d'examiner si le bonus a un caractère

accessoire par rapport au salaire de base. En effet, la gratification ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur: il n'est pas concevable que, dans le cadre d'un contrat de travail, la rémunération du travailleur consiste uniquement ou principalement en une gratification. La gratification, qui doit rester un élément accessoire du salaire de base, ne peut donc aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire de base convenu (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1 p. 408; 139 III 155 consid. 5.3 p. 158 s.; 129 III 276 consid. 2.1 p. 279 s.). Le besoin de protection du travailleur doit l'emporter sur la liberté contractuelle des parties; l'application du principe de l'accessoriété peut ainsi enlever toute portée à la réserve et le bonus peut devoir être requalifié en salaire (cf. ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 p. 409).

Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens et supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a jugé que le principe de la liberté contractuelle doit primer, car, dans ce cas-là, il n'existe pas un besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus ou d'une part du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 p. 409 et consid. 5.3.1 p. 412 ss; 139 III 155 consid. 5.3 p. 159). Le bonus est donc toujours une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit. Le Tribunal fédéral a fixé le seuil du très haut revenu à un montant équivalent à cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé), soit, pour l'année 2009 (à titre d'exemple), un montant de 354'000 fr. (ATF 141 III 407 consid. 5.4 p. 415 et consid. 6.1 p. 417).

6.

6.1. Le plan d'intéressement s'entend des mesures qu'une entreprise prend afin que ses cadres ou collaborateurs puissent se procurer, à intervalles réguliers et sous des modalités spécifiques, des actions de cette entreprise ou des options sur ses actions. Les modalités comportent généralement un délai pendant lequel chaque lot de titres en voie d'acquisition est seulement promis au bénéficiaire du plan, sans que celui-ci puisse en disposer d'aucune manière. Elles prévoient aussi une condition suspensive exigeant qu'à l'expiration du délai, le bénéficiaire soit encore au service de l'entreprise ou du groupe auquel celle-ci appartient. Si cette condition s'accomplit, le bénéficiaire reçoit alors les titres concernés, ou leur contre-valeur; dans le cas contraire, il est déchu de toute prétention. Aussi longtemps qu'il conserve des positions dans le plan d'intéressement, le bénéficiaire a donc intérêt à poursuivre les rapports de travail et à accomplir ses tâches de façon à accroître la valeur de l'entreprise et de ses actions; il est ainsi attaché à l'entreprise et associé aux objectifs de la direction et des actionnaires (ATF 131 III 615 consid. 3 p. 617 s.; 130 III 495 consid. 4.1 p. 499 et les références).

6.2. Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement, il y a lieu de distinguer, sur la base de la convention des parties dûment interprétée et de leurs intérêts respectifs, s'il s'agit d'un salaire (variable) ou d'une gratification. Les critères à appliquer en cas de bonus en argent sont également pertinents à l'égard de prestations de ce genre (ATF 131 III 615 consid. 5.3 p. 621).

6.3. Au regard de l'art. 27 al. 2 CC, le travailleur peut se faire promettre des options ou actions dont il ne disposera qu'après cinq ans, selon les modalités d'un plan d'intéressement, sans que cela entraîne une restriction inadmissible de sa liberté de quitter l'employeur (ATF 131 III 615 consid. 3 p. 618; 130 III 495 consid. 5 p. 503). Néanmoins, lors de la résiliation des rapports de travail, les clauses du plan prévoyant la perte complète des positions en cours peuvent se révéler contraires à des règles impératives destinées à la protection des travailleurs; en particulier, l'art. 323b al. 3 CO est violé lorsque les positions à abandonner ont été financées par une retenue de salaire (ATF 131 III 615 consid. 3 p. 618 et les références). Ces dispositions impératives ne sont pas applicables lorsque l'employé est un cadre ou un collaborateur jouissant d'un revenu élevé et que le

financement de ses positions dans le plan d'intéressement, assuré par l'employeur, constitue une gratification (ATF 130 III 495 consid. 4.2.2 p. 501; 131 III 615 consid. 4 p. 619).

7.

En l'espèce, les parties divergent au sujet de la qualification du bonus en espèces réclamé par l'employé pour 2012 et la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2013.

7.1. Savoir si les parties ont convenu d'un bonus déterminé ou objectivement déterminable et, partant, d'un salaire variable (art. 322a CO), comme l'employé le soutient ou, au contraire, d'un bonus indéterminé ou objectivement indéterminable et, partant, d'une gratification (art. 322d CO), comme la banque le prétend, est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, selon les principes jurisprudentiels usuels.

Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention.

Pour déterminer le contenu d'une clause contractuelle, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 p. 97 et consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

7.2. La cour cantonale a examiné si, selon la convention des parties, le bonus payé en espèces était un élément du salaire ou une gratification. Pour qualifier ce bonus, elle a recherché la volonté réelle et commune des parties, sans jamais se référer à la compréhension qu'un destinataire de bonne foi aurait eu des différents contrats et autres textes régissant les rapports des parties. La Chambre des prud'hommes a retenu que les parties avaient convenu d'un salaire variable. En effet, lors même qu'il était question d'un bonus discrétionnaire dans les contrats successifs qu'elles avaient signés depuis 1988 (à l'exception du contrat de mai 1999 qui ne mentionnait pas du tout de bonus), dans le règlement du personnel de la banque et dans les documents (fiches récapitulatives) dans leur grande majorité (à savoir 25 fois sur 34) remis à l'employé à chaque versement de bonus, elles avaient convenu d'un autre type de rémunération en décembre 2003. L'autorité précédente a prêté foi à la thèse de l'employé selon laquelle la banque lui avait alors proposé un salaire variable afin de lui soumettre une offre concurrentielle. Dans l'addendum/sideletter du 16 décembre 2003, elles avaient décrit le calcul devant être opéré pour la détermination du bonus si l'employé atteignait ses objectifs, en fonction de la performance globale de la banque et du groupe [à savoir 8,75 % du bénéfice avant impôts réalisé dans le secteur d'activité de l'employé - soit Turquie, Israël et diamant/bijoux - en supposant un rapport coût/revenu de 63 %]. Cette formule avait été utilisée de 2004 à 2010 pour calculer le bonus de l'employé, selon les témoignages des CFO et CEO de la banque au moment des faits. Ce calcul ressortait également d'un courrier adressé par le CFO - R. - au CEO de la banque à une date indéterminée, étant précisé que, selon le CFO, l'employé était le seul cadre à Genève à bénéficier de cette base de calcul pour le versement de son bonus. Ces éléments avaient été corroborés par le CEO de la banque ayant exercé ses fonctions de 2008 à 2012, qui avait déclaré que l'employé avait droit à un pourcentage des revenus générés par les membres de son équipe,

conformément aux termes d'un contrat conclu entre les parties qui correspondait "très vraisemblablement" au document du 16 décembre 2003. Il n'importait pas que le contrat du 15 décembre 2003 et cet addendum du lendemain mentionnaient qu'il s'agissait d'un bonus discrétionnaire, cette expression ne traduisant pas la volonté réelle et commune des parties.

7.2.1. La recourante reproche à la cour cantonale non pas d'avoir retenu que le bonus était lié à la réalisation d'objectifs, mais d'avoir arbitrairement omis de constater de quels objectifs il s'agissait, alors que cette précision était déterminante pour la qualification de la rémunération en cause. En effet, selon la banque, ces objectifs n'étaient pas purement quantitatifs, mais également qualitatifs, de sorte que l'employeuse disposait d'une marge d'appréciation importante dans la détermination du bonus, élément que la cour cantonale aurait arbitrairement écarté, pour parvenir à la conclusion - erronée - selon laquelle il s'agissait d'un salaire variable.

7.2.2. Pour être qualifié de salaire variable, le bonus doit être prévu tout à la fois dans son principe et dans son montant, qui doit être déterminé ou objectivement déterminable (cf. consid. 5.2.1 supra). La cour cantonale est manifestement partie de l'idée que la réalisation des objectifs auxquels le bonus était conditionné étaient purement quantitatifs. Or, cette prémisse se trouve en contradiction avec le document du 16 décembre 2003, lequel spécifie : "It is understood that achievements of objectives (AOP, incl. audit and compliance standards) given from time to time to your business area, are to be achieved. " Il est donc clairement et expressément fait référence, à ce titre, au respect des standards en matière de compliance, ce que la banque a régulièrement allégué en procédure. Rien n'explique que ce fait ait été écarté, d'autant que la cour cantonale s'est basée sur ce même document pour admettre que le bonus était soumis à la réalisation d'objectifs et que l'employé lui-même rappelait le passage précité in integrum dans ses plaidoiries finales du 29 avril 2016 (p. 27 ch. 143), pour accréditer son affirmation selon laquelle le versement du bonus était soumis à la condition que ses objectifs aient été atteints. Cette omission s'explique d'autant moins que le CEO de la banque de 2008 à 2012, dont l'autorité précédente a rappelé les déclarations pour étayer l'interprétation subjective à laquelle elle s'est livrée, a également indiqué - ce que la cour cantonale n'a pas manqué d'observer - qu'outre les éléments financiers, la détermination des enveloppes de bonus était fonction des risques, de la qualité et de la compliance. Il apparaît finalement qu'il incombait notamment à l'employé de contrôler les risques inhérents à l'activité exercée au sein des marchés dont il avait la charge en surveillant et supervisant les membres de ses équipes de manière à ce que les règles de conformité (compliance) soient respectées, notamment en ce qui concernait la lutte contre le blanchiment d'argent, comme les juges genevois l'ont constaté. Que ceci ait été érigé en condition pour le versement du bonus s'explique donc parfaitement. L'état de fait doit dès lors être complété en ce qui concerne les objectifs auxquels était subordonné le versement du bonus prévu dans l' addendum/sideletter du 16 décembre 2003, lesquels englobaient le respect des standards en matière de compliance.

7.3. La question est ainsi de savoir si le respect de ces standards constitue un élément objectif ou s'il relève de l'appréciation de l'employeuse. Force est de constater que la réalisation de cette condition se détermine non pas sur la base d'une pure comparaison de chiffres, mais au terme d'un processus qui consiste à appliquer une règle à des cas concrets par le biais d'une appréciation subjective. En outre, une infraction à des règles de compliance peut revêtir un caractère plus ou moins grave selon les circonstances, notamment suivant le préjudice qu'elle engendre pour la banque; on ne saurait présumer que l'employé puisse, dans chaque cas, être tenu pour responsable. Cet élément conduit à la conclusion que le bonus en espèces n'était pas objectivement déterminable, car l'employeuse disposait d'une marge d'appréciation non négligeable, ce qui est caractéristique d'une gratification et non d'un élément du salaire.

D'ailleurs, l' addendum du 16 décembre 2003 est assez éloquent. Il y est question à plusieurs reprises de " discretionary bonus " et spécifié " you understand that any discretionary bonus is based upon the overall performance of the bank as well as that of Group Private Banking. This could

affect the determination of any discretionary bonus. You also agree that a portion of any discretionary bonus may be deferred as an incentive to stay with the bank. " Ce document est donc empreint de l'idée que le bonus est lié à la performance globale de la banque et du groupe et que le versement d'une partie de cette rémunération peut être différé pour inciter l'employé à demeurer au service de la banque. Du reste, le contrat de travail du jour précédant la signature de l' addendum évoquait également le caractère discrétionnaire du bonus. Cet adjectif se retrouve à l'art. 6.4 du règlement du personnel applicable aux entités X. en Suisse, qui faisait partie intégrante des contrats conclus entre la banque et ses collaborateurs; cette disposition précise bien que le bonus «peut» être attribué «à bien plaisir», qu'il ne fait pas partie du salaire et que son versement une année ou plusieurs années de suite n'oblige aucunement l'employeur à le payer les années suivantes. Ces éléments convergent donc pour retenir que les parties ont convenu d'une gratification, et non d'un élément du salaire.

Le fait que la formule figurant dans l' addendum ait été appliquée de 2004 à 2010 pour calculer le bonus en espèces de l'employé ne traduit pas une autre intention. En effet, il n'apparaît pas que les standards de compliance aient été à ce point méconnus durant cette période ou, s'ils l'ont été, que l'employé en ait été tenu pour responsable. Si l'évaluation de 2008 de l'employé mentionne l'existence d'une fraude massive perpétrée l'année précédente, elle indique également que la confiance avait été reconstruite. Par ailleurs, si l'évaluation de 2011 fait état de licenciements dans le département T. la même année en raison de comportements non conformes, il n'est pas établi que l'employé en ait été tenu pour responsable. Quant à l'expression du CEO de la banque ayant exercé ses fonctions de 2008 à 2012, qui a déclaré que l'employé avait droit à un pourcentage des revenus générés par les membres de son équipe, elle n'est pas déterminante, d'autant qu'une gratification peut selon les cas être due sur le principe. Cet élément n'accrédite dès lors pas la thèse d'un élément du salaire variable.

Il est au surplus exclu d'appliquer le principe d'accessoriété dans la présente espèce, compte tenu du salaire de base perçu par l'employé, lequel se situe largement au-delà de la limite tracée par la jurisprudence (cf. consid. 5.4 supra). L'employé ne prétend d'ailleurs pas le contraire.

Partant, c'est à tort et sur la base d'une constatation incomplète, respectivement arbitraire, des faits pertinents que la cour cantonale a considéré que le bonus en espèces convenu en décembre 2003 représentait un salaire variable, et non une gratification.

7.4. Au vu de cette conclusion, il n'est pas déterminant de savoir si le CEO, auteur du document du 16 décembre 2003, avait le pouvoir d'engager seul la banque - ce que cette dernière conteste - et si celle-ci a ratifié ses actes en appliquant ultérieurement la formule prévue dans ce document pour calculer le bonus de l'employé, ce que la cour cantonale semble avoir admis implicitement en laissant ouverte la première question. Point n'est ainsi besoin d'examiner le grief d'arbitraire dans la constatation des faits, ni celui de violation de l'art. 718a al. 2 CO, soulevé par la banque en corrélation avec ce qui précède.

De même, il n'importe pas de savoir si la cour cantonale a fait preuve d'arbitraire, comme la banque le prétend, en omettant de faire état d'une autre affaire de blanchiment (affaire dite...), qui aurait ébranlé le département T. dirigé par l'employé et que la banque aurait découverte fin 2012 ou début 2013, soit après le congé notifié au recourant. Les mêmes motifs conduisent à laisser indécise la question, soulevée par la banque, de savoir si la cour cantonale a omis arbitrairement de retenir qu'elle avait payé 40 millions de francs à l'État de Genève le 4 juin 2015 pour obtenir le classement de la procédure pénale ouverte à son encontre le 18 février précédent, pour soupçon d'actes de blanchiment d'argent au sens de l'art. 305bis CP.

7.5. En dernier lieu, il n'est pas nécessaire non plus de rechercher quel type de gratification est en jeu (cf. consid. 5 supra), car le sort du bonus en espèces litigieux est déjà scellé au terme des considérations suivantes.

En effet, quand bien même l'employé aurait disposé d'un droit au bonus déduit d'un accord sur le principe de la gratification, la banque pouvait valablement soumettre cette prestation à la

condition de l'absence de résiliation du contrat de travail au moment du versement (cf. consid. 5.1 supra), ce qu'elle a fait en rappelant régulièrement dans les fiches récapitulatives adressées à l'employé qu'aucun bonus cash n'était versé aux employés dont le contrat avait été résilié avant le paiement.

Le contrat de travail de l'employé ayant été résilié par l'employeuse le 15 novembre 2012 pour le 31 mai 2013 et le versement du bonus en espèces intervenant l'année suivant celle qui est déterminante, l'employé ne disposait, en tout état de cause, d'aucune prétention pour l'une ou l'autre des périodes en jeu.

7.6. En conclusion, la cour cantonale a violé le droit fédéral en admettant la demande de l'employé en tant qu'elle tendait au versement d'un bonus en espèces. Le recours de la banque doit être admis et l'arrêt attaqué sera annulé dans la mesure où il condamne l'employeuse à verser à l'employé 1'876'331 fr. avec intérêts à titre de salaire variable pour 2012 et 519'192 fr. avec intérêts à titre de salaire variable pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 mai 2013.

8.

Les parties sont en désaccord à propos de la qualification des actions de la société X1. attribuées à titre de bonus pour les années 2009, 2010 et 2011, qui n'avaient pas encore été libérées au jour du licenciement et à la contre-valeur desquelles l'employé prétend. Le recourant soutient qu'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 CO), alors que la banque maintient qu'il s'agit d'une gratification (art. 322d CO).

8.1. La cour cantonale a procédé sur ce point à un examen indépendant de celui relatif au bonus en espèces. Tout comme pour celui-ci, elle a établi, en fait, la volonté réelle et commune des parties. Cela étant, ses réflexions l'ont conduite à une conclusion diamétralement différente. Elle a en effet retenu que les actions en question étaient allouées aux conditions d'un plan d'intéressement mis en place par la société mère de la banque. Le règlement d'intéressement de la banque (Rules of the X. Share Plan) prévoyait, tant dans sa version de mai 2005 que dans celle de mai 2011, que la fin des rapports de travail entraînait en principe la perte des actions non encore libérées à cette date. Cette restriction et les conditions de libération des actions bloquées étaient rappelées à l'employé à chaque nouvelle attribution: elles ressortaient en effet des fiches récapitulatives qui lui étaient remises. Il s'agissait dès lors "clairement" d'une gratification, et non d'une forme de salaire proprement dit.

8.2. L'employé reproche à la cour cantonale d'avoir violé les règles d'interprétation découlant de l'art. 18 CO. Ce grief repose toutefois sur un fait qui ne ressort pas de l'arrêt attaqué. Selon l'employé, le bonus en actions était également appréhendé par la formule de calcul prévue dans l'addendum/sideletter du 16 décembre 2003. A le suivre, cette formule servait à calculer le bonus qu'il devait recevoir dans son intégralité, à savoir aussi bien en espèces que sous forme d'actions. Preuve en serait que l'addendum prévoyait la possibilité qu'une partie du bonus fût différée dans le temps, à quoi s'ajoutait que le bonus reçu en 2004 - toutes espèces et actions confondues - correspondrait fidèlement au résultat auquel était parvenu le CFO de la banque, dans un courriel produit en procédure, en appliquant la formule de calcul prévue dans l'addendum susmentionné.

Il est inutile de trancher le point de savoir si c'est de manière arbitraire que la cour cantonale n'a pas constaté cet élément de fait. En effet, le Tribunal fédéral n'a pas retenu la même qualification que l'autorité précédente, s'agissant du bonus en espèces (cf. consid. 7.3 supra). **L'argument de l'employé, selon lequel il ne faudrait pas appréhender différemment le bonus en actions, ne fait dès lors que desservir sa cause.**

8.3. Selon le recourant, la cour cantonale a également fait preuve d'arbitraire en dégagant la réelle et commune intention des parties, relativement aux actions en question. Sa démonstration consiste toutefois en une reprise des considérants de l'arrêt cantonal relatifs à la qualification du bonus en

espèces et en l'affirmation selon laquelle ce raisonnement devait également prévaloir en ce qui concerne les actions qu'il réclame. Il ne s'agit donc pas d'un argument différent de celui qui précède, dont il partage le sort.

8.4. En outre, l'employé fait grief à la cour cantonale d'avoir retenu, contre toute évidence, que les fiches récapitulatives des actions qui lui étaient remises mentionnaient toutes la réserve du caractère facultatif de cette attribution, alors qu'elle avait elle-même relevé - dans un tableau récapitulant les rémunérations perçues par l'employé en pages 8 et suivantes de son arrêt - qu'une semblable réserve faisait défaut dans celles afférentes à 2010 et à 2011.

Cela étant, l'employé passe sous silence le paragraphe précédant le tableau dont il est question. **Il en ressort que, de 2001 à 2010, les fiches récapitulatives précisaient systématiquement que le paiement, immédiat ou à l'avenir, d'un bonus discrétionnaire ou garanti, fût-il en espèces ou autres, ne donnait aucun droit de recevoir un bonus, en espèces ou autres, l'année suivante ou à l'avenir. Ceci était suffisamment explicite pour englober également les actions dont il est question et, même si cette réserve fait défaut en 2011, cette unique omission demeure sans conséquence pour la qualification de la rémunération en cause** (cf. ATF 129 III 276 consid. 2.2 p. 280).

8.5. Le recourant fait également valoir que la cour cantonale aurait violé l'art. 18 CO en procédant à l'interprétation objective de l'accord relatif à la remise des actions.

Il résulte de la motivation de l'arrêt attaqué que les juges genevois ont établi la volonté concordante des parties, soit leur réelle et commune intention au sens de l'art. 18 al. 1 CO. Cette interprétation (subjective) relève du fait et il n'y a dès lors plus de place pour une interprétation objective, fondée sur le principe de la confiance. L'employé le concède d'ailleurs expressément. Ce grief ne peut être que rejeté.

Partant, il n'y a pas lieu de se départir du raisonnement de la cour cantonale, selon lequel l'attribution d'actions de la société mère constituait une gratification, et non un salaire variable.

8.6. Dans sa version de mai 2005 comme dans celle de mai 2011, le règlement d'intéressement de la banque prévoyait que la fin des rapports de travail entraînait la perte des actions non encore libérées, à moins que l'employé ne soit considéré comme un *good leaver*, statut que le recourant ne soutient plus revêtir. La date déterminante correspondait à la notification du congé dans la version de 2005; il en allait de même dans la version de 2011 lorsque la direction de la banque en décidait ainsi, ce qui avait été le cas pour le recourant. La cour cantonale a donc considéré à juste titre que l'employé n'avait pas droit aux actions à la contre-valeur desquelles il prétendait pour les exercices 2009 à 2011, dès lors qu'elles étaient encore bloquées au moment de son licenciement en novembre 2012.

A cet égard, l'employé se borne à prétendre qu'il avait été dérogé aux dispositions du règlement d'intéressement de la banque par le biais de l'addendum du 16 décembre 2003. Tel n'est toutefois pas le cas, puisque ce document n'est pas révélateur de la volonté des parties de convenir d'un salaire variable, mais bien au contraire d'une gratification.

8.7. Compte tenu du rejet des griefs soulevés par le recourant, les «détails financiers relatifs aux actions bloquées de X1.» que l'employé voudrait voir figurer dans le présent arrêt ne sont pas pertinents. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner si ce point a été arbitrairement omis par la cour cantonale.

8.8. Sur le vu de ce qui précède, le recours de l'employé ne peut être que rejeté.

9.

Les frais judiciaires relatifs au recours de l'employeuse seront mis à la charge de l'employé, à titre de partie qui succombe (art. 66 al. 1 LTF); ce dernier versera également des dépens à la recourante (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Les frais judiciaires relatifs au recours de l'employé seront mis à la charge du recourant qui succombe (art. 66 al. 1 LTF) et qui versera en outre des dépens à l'employeuse (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

La cause sera renvoyée à Chambre des prud'hommes de la Cour de justice afin qu'elle statue à nouveau sur les frais de la procédure cantonale, étant précisé qu'en application du droit genevois, les deux instances cantonales n'ont alloué aucuns dépens s'agissant d'une affaire soumise à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC/GE [RSG E 1 05]).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Les causes 4A_513/2017 et 4A_519/2017 sont jointes.

2.

Le recours de X. SA est admis.

3.

Le recours de Z.A. est rejeté.

4.

L'arrêt attaqué est annulé.

L'action intentée par Z.A. est entièrement rejetée.

5.

Les frais judiciaires relatifs au recours 4A_513/2017, arrêtés à 18'000 fr., ainsi que ceux relatifs au recours 4A_519/2017, arrêtés à 19'000 fr., sont mis à la charge de Z.A..

6.

Z.A. versera à X. SA une indemnité de 41'000 fr. à titre de dépens.

7.

La cause est renvoyée à la Cour de justice du canton de Genève pour nouvelle décision sur les frais de la procédure cantonale.

8.

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 5 septembre 2018
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann