

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 13 Novembre 2019 (n° , 2 pages)

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Novembre 2014 par le Conseil de Prud'hommes
- Formation paritaire de PARIS section RG n° 12/12572

APPELANT

M. H A

Chez Mr E Y A 5 Bis, ... représenté par Me Françoise MATHIEU MAZIERES, avocat au barreau
de PARIS, toque : E1910

INTIMEE

BARCLAYS BANK PLC

...

représentée par Me François FARMINE, avocat au barreau de PARIS, toque : K0112 substitué par
Me Philippe CAZELLO, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue
le 30 septembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame
Nadège BOSSARD, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport,
composée de :

Madame Anne BERARD, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier : Madame Pauline MAHEUX, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Anne BERARD, Présidente de chambre et par Madame Pauline MAHEUX, Greffière présente lors de la mise à disposition.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

M. H A a été engagé par la société britannique Barclays Bank PLC, selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 21 novembre 2006, à effet du 8 janvier 2007, en qualité d'analyste de marché au sein de l'établissement secondaire de la société en France pour une rémunération mensuelle brute de 3588,33 euros outre un bonus discrétionnaire.

Selon avenant en date du 8 janvier 2008, a été ajoutée à sa rémunération une prime d'expatriation liée à l'obligation d'expatriation temporaire afférente à la fonction occupée et déterminée en fonction du nombre de jours travaillés hors de France.

A compter du 1er mars 2010, le titre d'assistant vice président a été attribué à M. A et sa rémunération annuelle brute fixe portée à 75000 euros.

M. A percevait en dernier lieu une rémunération mensuelle moyenne brute de 9.161,64 euros et les relations entre les parties étaient régies par la convention collective de la banque.

Sa fonction consistait à vendre des produits d'investissements aux clients de la division Barclays Capital.

Le 27 juin 2012, l'employeur a informé M. A de ce qu'il était amené à envisager la suppression de son poste au sein du département Investors Solutions et l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique fixé au 5 juillet 2012, à la suite duquel aucune décision n'a été prise quant à l'éventuel licenciement de M. B

Le 6 août 2012, le salarié a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire dans l'attente des résultats d'une enquête interne concernant la régularité de certaines opérations bancaires.

Par courrier du 24 août 2012, M. A a été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement, fixé initialement au 31 août 2012, puis reporté à l'initiative de l'employeur au 10 septembre 2012.

Par lettre recommandée avec avis de réception adressée le 5 octobre 2012, la société Barclays Bank PLC a notifié à M. A son licenciement pour faute grave au motif de l'absence de déclaration de ses intérêts dans la société Renaissance Ltd et manquement à ses obligations de loyauté et de probité.

Contestant le motif et la procédure de son licenciement, M. A a saisi le conseil de prud'hommes de Paris lequel, par jugement du 28 novembre 2014 a condamné la Barclays Bank PLC à payer à M. A la somme de 29 555 euros à titre de bonus 2012 et a débouté le salarié du surplus de ses demandes.

M. A a interjeté appel le 16 février 2015.

Selon ses dernières conclusions remises au greffe, visées par le greffier le 30 septembre 2019 et exposées oralement à l'audience, auxquelles il convient de se référer expressément, il demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris,
- rejeter des débats les pièces communiquées devant le conseil de prud'hommes et devant la cour d'appel par la Barclays Bank numérotées 20, 26 et ses annexes, ainsi que 27 et ses annexes, comme étant non conformes à l'article 201 du code de procédure civile,
- débouter la Société Barclays Bank,
- ordonner la nullité de la mise à pied à titre conservatoire en date du 6 août 2012,
- condamner la Société Barclays Bank PLC à lui payer la somme de 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour cette mise à pied injustifiée et préjudiciable,
- dire que l'entretien préalable du 10 septembre 2012 est irrégulier,
- ordonner la nullité de cet entretien préalable non conforme aux prescriptions de l'article L.1232-3 du code du travail,
- constater la tardiveté de la notification du licenciement pour faute grave le 5 octobre 2012 et, en conséquence, le déclarer dépourvu de toute cause réelle et sérieuse,
- dire et juger que le licenciement du 5 octobre 2012 est sans cause réelle ni sérieuse;

En conséquence,

- condamner la Société Barclays Bank PLC à lui payer les sommes de :

- 58 000 euros au titre du bonus et de la prime d'expatriation pour l'année 2012, sauf à déduire la somme de 23 616,19 euros payée à titre conservatoire le 13 février 2015 par Barclays Bank PLC,
- 15 000 euros au titre du caractère irrégulier et attentatoire aux droits de l'entretien préalable,
- 31 715 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 43 250 euros au titre de l'indemnité de préavis,
- 346 000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
- 40 000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement vexatoire et harcèlement moral,
- 60 000 euros au titre de l'indemnité pour préjudice moral et atteinte à la dignité et à la notoriété professionnelle,
- dire que les sommes auxquelles la société Barclays Bank sera condamnée par la cour porteront intérêt légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes de Paris, soit le 30 novembre 2012, et ce avec anatocisme,
- condamner la Barclays Bank PLC à lui payer la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts pour entrave à la bonne administration judiciaire du conseil de prud'hommes,
- condamner la Barclays Bank PLC à payer au demandeur 5 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile et aux éventuels dépens.

Selon ses dernières conclusions remises au greffe, visées par le greffier le 30 septembre 2019 et exposées oralement à l'audience, auxquelles il convient de se référer expressément, la société Barclays Bank PLC demande à la cour, de :

- confirmer le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a condamné la société à payer la somme de 29 555 euros à titre de bonus 2012, a fixé la moyenne des salaires à 13 805 euros et l'a débouté de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société de ces chefs, statuant à nouveau de :
- débouter M. A de ses demandes,
- le condamner à restituer la somme de 29.555 euros à la banque,
- le condamner à payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'au dépens.

MOTIFS :

Sur la régularité de l'entretien préalable :

Selon l'article L1232-3 du code du travail, au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne librement choisie parmi les membres du personnel de l'entreprise. Toutefois, l'entretien ne doit pas se transformer en enquête ni être détourné de son objet.

Lors de l'entretien préalable tenu le 10 septembre 2012, la société Barclays Bank PLC était représentée par Mme X Z, directrice des ressources humaines et par M. G C, responsable en chef du risque de la criminalité financière au sein de la Barclays Bank PLC. Ce dernier est donc membre du personnel de l'entreprise, Barclays Bank PLC. Le fait qu'il ne fasse pas partie de celui de sa succursale n'est pas de nature à rendre l'entretien préalable irrégulier dans la mesure où l'entreprise doit s'entendre comme la personne morale et non comme limité à l'établissement ou la succursale. Aucune irrégularité n'entache donc l'entretien préalable de ce chef.

Le déroulement de l'entretien est relaté par l'attestation de M. C et le compte rendu rédigé par Mme X Z, pièces n°26 et 27, qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats eu égard au principe de liberté de la preuve en matière prud'homale. Après un exposé des 'faits conduisant la société à remettre sérieusement en cause le maintien de l'emploi de M. A au sein de la banque', la représentante de la société et son assistant ont communiqué à M. A les éléments sur lesquels ils se fondaient à savoir des SMS et une audition issus de la procédure de police menée en Angleterre sur des opérations bancaires frauduleuses. Puis, la société a sollicité des explications de M. A sur les faits qui lui étaient présentés. Cet entretien d'une durée de 2H25, a soumis M. A à des questions approfondies après lecture de pièces le mettant en cause, recueillies dans le cadre de l'enquête menée par l'employeur, sans que l'entretien devienne lui même un acte d'enquête en l'absence de questions sur des faits autres que ceux déjà mis à jour. Malgré sa durée liée à la complexité des faits reprochés, l'entretien préalable est donc régulier.

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande indemnitaire formée de ce chef.

Sur la notification du licenciement :

L'article L1232-2 du code du travail dispose que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Selon l'article L1232-6 du code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

L'article L1332-2 alinéa 4 du même code dispose que la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

La tenue de l'entretien préalable, initialement fixé au 30 août 2012, a été reportée en l'espèce à l'initiative de l'employeur afin de permettre à celui ci de s'assurer la preuve de la convocation de M. A au dit entretien dans la mesure où la convocation remise par un coursier au concierge de l'immeuble de résidence de M. A et non à celui ci en main propre ne permettait pas de respecter les dispositions de l'article L1232-1 du code du travail. L'employeur était bien fondé à procéder à l'envoi d'une nouvelle convocation.

C'est donc à bon droit que l'employeur a adressé le 27 août une lettre recommandée avec avis de réception signé le 29 août aux fins de convocation de M. A à un entretien fixé au 10 septembre au lieu du 30 août.

Lorsque M. A s'est présenté le 30 août 2012, il était ainsi informé du report à l'initiative de l'employeur.

Eu égard à l'absence de régularité de la première convocation et à la nécessité de procéder à une deuxième convocation, le délai de notification de la lettre de licenciement n'a commencé à courir qu'à la date effective de l'entretien soit le 10 septembre 2012.

Il en résulte que la notification de la lettre de licenciement le 5 octobre 2012 l'a été dans le délai légal. La demande tendant à voir juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse de ce chef est donc rejetée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur le licenciement pour faute grave :

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La lettre de licenciement est libellée comme suit :

'Nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave, rendant impossible la poursuite de votre contrat de travail pendant un quelconque préavis, pour les motifs ci après.

La violation de vos obligations de déclarations d'intérêts constitue une faute grave justifiant votre licenciement

En premier lieu, conformément à ce que nous vous avons exposé lors de notre entretien du 10 septembre dernier, nous avons à déplorer à votre égard une violation flagrante des règles applicables à votre contrat de travail, s'agissant des obligations de déclarations d'intérêts qui vous incombent.

En effet, vous ne nous avez jamais informés de l'existence de vos intérêts dans la société Renaissance Ltd. Cette omission est en totale violation des obligations liées à l'exécution de votre contrat de travail.

En effet, tant la réglementation du secteur bancaire applicable à votre contrat de travail que les termes de votre contrat de travail, ainsi que les politiques internes de notre société, vous imposaient de déclarer lors de votre engagement ou ultérieurement le cas échéant, tout intérêt dans quelque société que ce soit, de droit français ou étranger, ainsi que toute activité financière à laquelle vous avez participé :

- l'article 10 de votre contrat de travail en date du 21 novembre 2006 stipule que vous vous engagez à 'respecter les règles et usages déontologiques qui s'imposent aux professionnels des marchés financiers en général et à ceux de la société en particulier... pour leurs opérations personnelles'

- Etant 'FSA approved' au titre de vos responsabilités, vous ne pouvez ignorer que Barclays Bank PLC, en tant que société établie au Royaume Uni, est soumise aux règles bancaires et financières britanniques éditées par la FSA, l'autorité de tutelle britannique en matière de régulation du secteur financier. A ce titre, de strictes règles inhérentes au secteur bancaire pèsent tant sur notre société que sur vous même, en votre qualité d'Analyste de Marché, notamment le 'Statement of Principle 1" de la FSA (APER2.1.2) qui requiert qu'un collaborateur 'FSA approved' agisse avec intégrité dans le cadre de ses responsabilités.

- vous ne pouvez ignorer les règles déclaratives mises en place par la société au regard de ses obligations vis-à-vis de la FSA et de l'AMF, dont le règlement général impose aux prestataires de services d'investissement de mettre en place les mesures appropriées pour gérer les conflits d'intérêt, dans la mesure où :

- vous avez suivi et validé les formations obligatoires Compliance portant sur les principes et obligations applicables en matière de conformité aux règles applicables à l'exécution de votre contrat de travail. Ces formations avaient précisément pour but s'assurer que vous aviez connaissance des obligations pesant sur vous, en vertu de votre contrat de travail et en qualité d'Analyste de marché au sein de notre société.

- vous avez vous même confirmé le 28 février 2011 au Département Compliance que vous n'aviez aucun intérêt extérieur.

- vous avez vous même certifié, le 12 mars 2012, avoir correctement déclaré au Département Compliance vos activités extérieures notamment commerciales et financières.

Vous avez donc sciemment établi de fausses déclarations.

Ce manquement à vos obligations déclaratives est d'autant plus grave eu égard aux soupçons existants sur la société Renaissance Ltd. Ayant justifié une enquête de police et de la FSA, ainsi que nous l'avons rappelé précédemment. Ces strictes obligations déclaratives ont en effet précisément pour but de prémunir notre société, et plus généralement le secteur bancaire, de tous

soupçons sur la régularité du comportement des personnes et sociétés intervenant sur ce secteur, qui leur sont par nature gravement dommageables.

Il résulte de ce qui précède que le non respect de ces obligations dont vous aviez parfaitement connaissance constitue un manquement grave à vos obligations contractuelles justifiant la rupture de votre contrat de travail pour faute grave.

La violation caractérisée de vos obligations de loyauté et de probité à notre égard constitue une faute grave justifiant votre licenciement.

En tant que salarié de notre société, établissement bancaire soumis aux règles strictes de conformité avec la législation en vigueur sur les opérations financières, des obligations particulières de loyauté et de probité pèsent sur vous.

Or, vous avez gravement manqué à ces obligations particulières de loyauté et de probité, en ne nous divulguant pas des éléments graves susceptibles d'avoir des conséquences extrêmement négatives pour notre société, tant en termes de responsabilité qu'en termes de réputation.

En effet :

- comme nous vous l'avons rappelé ci dessus, nous avons été informés le 30 juillet 2012 de vos intérêts dans la société Renaissance Ltd, sur laquelle pesaient des soupçons quant aux opérations bancaires dont cette société était bénéficiaire.

- en parallèle, nous avons été informés le 16 août 2012 par les autorités britanniques, plus précisément le Metropolitan Police at New Scotland Yard ainsi que par le FSA, des relations que vous entreteniez avec Monsieur D F, suspecté d'être à l'origine d'opérations bancaires frauduleuses. Vos contacts avec Monsieur D F sont notamment avérés par des messages textes, enregistrés sur son téléphone portable, que vous lui avez envoyés depuis votre téléphone et qui nous ont été fournis par les autorités anglaises, faisant état d'opérations bancaires relatives à la société Renaissance Ltd.

- nous avons ainsi été informés de ce que vous aviez non seulement connaissance d'opérations bancaires effectuées en novembre 2011 à partir de comptes domiciliés dans notre société mais également que vous saviez que de graves soupçons pesaient sur ces opérations et sur Monsieur D. F.

- votre courrier du 11 septembre dernier confirme d'ailleurs que vous étiez parfaitement informé de l'enquête policière dont Monsieur D F fait l'objet ainsi que vous nous l'aviez déjà indiqué lors de l'entretien préalable.

- la gravité de ces faits et votre parfaite connaissance de ceux-ci sont par ailleurs confirmés par le fait que vous êtes vous-même l'objet des enquêtes de police et du FSA en raison de vos participations dans la société Renaissance Ltd.'

Il est établi par la société Barclays Bank PLC, qui verse aux débats les échanges écrits entre son représentant, M. C, et les services de police britannique en charge de la criminalité financière, que M. A est propriétaire de la société Renaissance Ltd, ce dont il n'a pas informé son employeur, qu'il a ouvert un compte au nom de cette société à Dubaï et a reçu sur ce compte la somme de un million d'euros virée depuis un compte ouvert à la Barclays Bank par une société

Notable Services en rémunération d'honoraires pour services financiers versés par la société Larn Ltd et prélevés sur des fonds de 100 millions d'euros d'origine frauduleuse pour lesquels la société Barclays Bank PLC s'était vu enjoindre le 29 mars 2012 par le ministère public britannique de procéder à un virement sur le compte de l'avocat de la victime aux fins de restitution au propriétaire légitime.

La société Barclays Bank PLC a été informée de ces éléments le 30 juillet 2012.

La société a ensuite reçu de la police britannique des informations et des pièces, notamment des copies d'échanges de SMS entre M. A et M. F, dirigeant de la société LarnLtd, mentionnant les références du virement de un million d'euros, ainsi que la copie anonymisée de l'audition d'un protagoniste de l'affaire selon laquelle M. A avait été un intermédiaire entre M. F, dirigeant de la société LarnLtd et la personne auditionnée afin que cette dernière établisse au profit de M. F une lettre de référence destinée à faciliter le transfert de la somme de 100 millions d'euros considérée par la police britannique comme frauduleuse.

Ces actes de M. A ont été pour partie réalisés via sa messagerie électronique et son téléphone portable professionnels par SMS des 5 novembre 2011, 6 novembre 2011 et 22 novembre 2011.

Les pièces versées aux débats établissent que M. A était le bénéficiaire ultime du compte bancaire de la société Renaissance Ltd sur lequel le virement d'un million d'euros a été effectué. Or, M. A n'a à aucun moment déclaré avoir un intérêt dans cette société alors que les règles professionnelles

et déontologiques définies par son contrat de travail et la réglementation des marchés financiers lui imposaient de déclarer ses intérêts extérieurs consistant en activités commerciales ou financières.

Ainsi, l'article 10 de son contrat de travail stipule que 'Monsieur H A s'engage à respecter les règles et usages déontologiques qui s'imposent aux professionnels des marchés financiers en général, et à ceux de la société en particulier, tant pour les opérations personnelles que pour l'usage qu'ils peuvent être amenés à faire des informations privilégiées auxquelles ils ont accès.'

En outre, l'auto certification annuelle à laquelle était astreint M. A auprès de la Financial Services Authority , autorité britannique des marchés financiers lui faisait obligation de déclarer toute opération non conforme portée à sa connaissance. L'article 2.1.2 de la Déclaration de principe pour les personnes approuvées par les autorités britanniques prévoit qu'une telle personne doit agir avec intégrité et que constitue une violation de cette obligation le fait de tromper délibérément par acte ou omission son entreprise.

L'article 4.4.4 stipule que ' ne pas déclarer promptement, conformément aux procédures internes de la société les informations qui doivent être considérées comme étant d'une importance significative pour l'organisme de réglementation concerné, que ce soit en réponse à des questions ou autrement, n'est pas conforme à la déclaration de principe 4" selon laquelle 'une personne approuvée doit agir avec le FCA, le PRA et les autres agences de réglementation d'une façon transparente et coopérative et divulguer de façon appropriée toute information que le FCA ou le PRA peuvent raisonnablement attendre.'

Or, M. A lors de ses déclarations d'intérêt en date des 28 février 2011 et 12 mars 2012 n'a déclaré aucun intérêt extérieur ni activité extérieure notamment commerciale et financière alors que la société Renaissance Ltd avait une telle activité dans la mesure où elle facturait des honoraires pour services financiers.

En outre, eu égard à sa fonction d'analyste de marché et à sa qualité de personne agréée par la FSA, M. A était tenu à une obligation particulière de probité et de loyauté.

La perception de la somme d'un million d'euros par la société Renaissance dont M. A était l'ultime bénéficiaire, versée par la société Larn Ltd, elle-même détenue par M. F, alors que M. A avait connaissance des soupçons pesant sur les opérations bancaires effectuées par la société Larn Ltd, via les comptes de celle-ci auprès de la Barclays Bank PLC, caractérise son manquement grave à l'obligation de probité à laquelle il était tenu. La réalisation de cette opération en usant des moyens

de communication mis à sa disposition par son employeur et en dissimulant cette activité établit le manquement à l'obligation de loyauté reproché à M. B

La violation par M. A de ses obligations de déclaration d'intérêts, de probité et de loyauté est fautive et rendait impossible la poursuite de son contrat de travail. La demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est donc rejetée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de requalification de la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire et d'annulation de celle-ci :

Contrairement à ce que soutient M. A, la mise à pied qui lui a été notifié le 6 août 2012 ne visait pas à sanctionner un comportement fautif qui 'résulterait de l'objet d'une enquête interne concernant la régularité de certaines opérations bancaires' puisqu'à cette date, les faits n'étaient pas encore précisément connus de l'employeur. Ce dernier avait reçu des informations le 30 juillet 2012 dont la nature justifiait une enquête interne et la mise à pied titre conservatoire de M. A qui lui a été notifiée le 6 août 2012.

Le jour de cette notification, M. A a été entendu par M. C au cours d'un entretien de 20 minutes.

La mise à pied de M. A revêtait un caractère conservatoire et n'avait donc pas à être motivée autrement que par la nécessité pour l'employeur de procéder à une enquête.

La demande d'annulation de la mise à pied est donc mal fondée. Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de rappel de bonus et de prime d'expatriation pour l'année 2012 :

- le bonus :

Selon l'article 5 du contrat de travail, paragraphe b) bonus discrétionnaire, 'à la rémunération de base peut s'ajouter éventuellement une prime complémentaire ('bonus') dont le montant est variable. Il est rappelé que ce bonus, par définition aléatoire et non garanti, peut varier de façon significative d'une année sur l'autre et peut même être nul. Le mode d'attribution des éléments de ce bonus est également à la discrétion de la société et le versement peut même prendre la forme d'un abondement destiné à augmenter la cotisations retraite de M. H B Seuls les salariés présents dans les effectifs à la date du 31 octobre ou antérieurement à cette date seront susceptibles de percevoir un bonus au titre de l'activité exercée pendant l'année de référence (1er janvier-31

décembre). L'attribution d'un bonus discrétionnaire sera fonction de la performance de la société, celle de Monsieur H A ainsi que celle des équipes avec lesquelles il sera amené à travailler, conformément aux standards établis par son management, en accord avec la politique de la société et sans préjudice des intérêts de celle-ci. Monsieur H A ne sera éligible à l'attribution d'un bonus discrétionnaire qu'à la condition qu'il soit salarié de la société et qu'il ne soit pas en période de préavis à la date de paiement de ce bonus. En principe, le paiement du bonus intervient au cours du premier trimestre de l'année suivant l'année de référence au titre de laquelle il est dû.'

Ainsi, il s'agit d'un bonus discrétionnaire dont le versement relève du pouvoir de direction de l'employeur sous réserve que le salarié soit présent dans l'effectif et ne soit pas en période de préavis à la date du paiement du bonus au cours du premier trimestre de l'année suivant l'année de référence.

Or, M. A a été licencié le 5 octobre 2012 de sorte qu'il n'était plus dans les effectifs au cours du premier trimestre de l'année suivant l'année de référence. Il ne pouvait donc y prétendre.

Sa demande de ce chef est donc rejetée. Le jugement entrepris ayant condamné la société Barclays Bank PLC à verser la somme de 29555 euros à M. A sera infirmé de ce chef.

M. A est condamné à restituer la somme de 23616,19 euros net versée par la société Barclays Bank en exécution du jugement entrepris l'ayant condamné au paiement de 29555 euros brut. Cette somme produira intérêts à compter de la signification du présent arrêt.

- la prime d'expatriation :

L'avenant du 8 janvier 2008 instituant une prime d'expatriation lie le versement de celle-ci au nombre de jours travaillés hors de France et à la présence du salarié dans l'effectif de la société au 28 février de l'année N+1.

Or, non seulement M. A ne détaille pas le montant sollicité à ce titre ni ne produit de justificatifs des déplacements réalisés mais il n'était plus dans l'effectif de la société au 28 février 2013.

Il ne démontre donc pas le bien-fondé de sa demande qui est en conséquence rejetée.

Sur la demande de dommages intérêts pour conditions vexatoires de la rupture :

M. A ne démontre pas avoir été évincé de manière brutale et vexatoire sans avoir pu saluer ses collaborateurs et collègues ni que sa réputation ait été ternie par l'employeur.

S'agissant du harcèlement moral dont M. A soutient avoir été victime et pour lequel il formule une demande de dommages intérêts commune à celle pour conditions vexatoires de la rupture, le seul fait invoqué par M. A consiste dans la durée et les conditions de l'entretien préalable qui relevait selon lui d'une enquête policière. La durée de l'entretien préalable laquelle n'a pas dégénéré en enquête ne permet toutefois pas de faire présumer une situation de harcèlement moral.

La demande de dommages intérêts formulée à ces deux titres est, en conséquence, rejetée et le jugement entrepris confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages intérêts pour préjudice moral pour atteinte à sa dignité et à sa notoriété professionnelle :

Selon l'article L1152-1 du code du travail invoqué par M. A au soutien de cette demande, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

M. A invoque avoir subi une atteinte à sa dignité et à sa notoriété professionnelle exposant que les accusations infondées de la société Barclays Bank à son égard ont alimenté en France une rumeur dévastatrice auprès d'éventuels employeurs. Il ne produit toutefois aucune pièce de nature à établir la réalité des faits qu'il invoque.

Sa demande de dommages intérêts est, en conséquence, rejetée et le jugement entrepris confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages intérêts pour entrave à la procédure prud'homale :

Le non-respect par la société Barclays du calendrier de procédure établi par le conseil de prud'hommes n'a pas été sanctionné par ladite juridiction laquelle a, dans le jugement entrepris, rejeté la demande de dommages intérêts formée de ce chef.

Aucun abus de droit n'est caractérisé de sorte que la demande indemnitaire ne saurait prospérer. La demande ainsi formée est donc rejetée et le jugement entrepris confirmé de ce chef.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

M. A succombant en son appel est condamné aux dépens d'appel et au paiement de la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR

DIT n'y avoir lieu à écarter des pièces des débats,

CONFIRME le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a condamné la société Barclays Bank PLC à payer à M. H A la somme de 29555 euros bruts au titre du bonus 2012, statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

REJETTE la demande de rappel de bonus et de prime d'expatriation de l'année 2012,

CONDAMNE M. H A à restituer la somme de 23 616,19 euros net versée par la société Barclays Bank au titre du bonus 2012 en exécution du jugement infirmé et dit que somme produira intérêts à compter de la signification du présent arrêt,

CONDAMNE M. H A à payer à la société Barclays Bank PLC la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. H A aux dépens d'appel.
