



POUVOIR JUDICIAIRE

C/4250/2013-4

CAPH/21/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 28 JANVIER 2016

Entre

A____, sise _____, (GE), appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 avril 2015 (JTPH/152/2015), comparant par M^e Daniel TUNIK, avocat, Lenz & Staehelin, route de Chêne 30, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B____, domicilié _____, Genève, intimé et appelant sur appel joint, comparant par M^e Marc HASSBERGER, avocat, Chabrier Avocats SA, rue du Mont-Blanc 3, case postale 1363, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

EN FAIT

A. a. A_____ (ci-après : A_____ ou l'employeuse), sise à Genève, a comme but social la création, la gestion et le développement de placements collectifs de capitaux.

b. B_____ (ci-après : l'employé) a travaillé pour le groupe D_____ à Genève du 13 décembre 2010 au 31 décembre 2012.

Engagé dans un premier temps par la banque E_____ en tant que Directeur adjoint au sein du département *Fixed Income*, il est entré au service de A_____ à la suite d'un transfert d'entreprise intervenu le 1^{er} avril 2011.

c. Les tâches de l'employé consistaient à gérer des portefeuilles pour le compte de clients institutionnels dans le domaine des obligations, taux et devises.

d. Les supérieurs hiérarchiques de B_____ étaient F_____, supérieur direct et responsable de la gestion des obligations gouvernementales, G_____, responsable global de la gestion obligataire, et H_____, responsable des activités de gestion de portefeuilles.

e. Les relations contractuelles des parties sont régies par le contrat de travail du 14 mars 2011, lequel reprend celui conclu avec D_____ le 18 octobre 2010.

Le contrat prévoyait un salaire annuel brut de 225'030 fr., versé en treize fois, ainsi que trois autres rémunérations, soit une gratification sous forme de points-cibles (ci-après : bonus points-cibles), une gratification et un rachat de bonus (ci-après : *sign-on* bonus).

En ce qui concerne le bonus points-cibles, le contrat prévoyait ce qui suit : "*À titre de récompense pour votre travail et d'encouragement pour l'avenir, vous êtes au bénéfice de points-cibles, selon les règles ci-dessous.*

1. La Maison détermine librement le nombre de points-cibles à atteindre durant l'année. Votre nombre de points-cibles est de : 200. Ce nombre ne constitue en aucun cas un droit acquis pour les années ultérieures.

2. À la fin de l'année, la Maison fixe uniformément la valeur du point-cible, à sa seule et entière discrétion. Cette valeur est influencée notamment par l'évolution des résultats du groupe et le nombre de points-cibles. Elle peut donc baisser ou augmenter selon la libre décision de la Maison.

3. La Maison décide - selon sa libre appréciation de vos performances, de votre gestion des risques et de votre comportement - de vous verser le montant résultant du nombre de vos points et de leur valeur. Si vos résultats étaient très en dessous de vos objectifs et/ou que votre gestion des risques voire votre comportement ne

correspondaient pas aux standards de la Maison, le nombre de points-cibles à prendre en compte pourrait être diminué, même pour l'année écoulée. En cas de contribution majeure, une gratification supplémentaire peut vous être allouée, sans aucun engagement pour l'avenir.

4. Le nombre et la valeur des points-cibles se rapportent à l'hypothèse selon laquelle le contrat de travail n'est pas résilié avant la date de versement. En cas de résiliation par l'une des parties avant la date de versement, la Maison est libre de réduire ou de supprimer la gratification variable liée aux points-cibles.

5. La gratification variable liée aux points-cibles est versée au plus tard avant la fin du 1^{er} trimestre de l'année suivante."

En ce qui concerne la gratification, l'employeuse pouvait l'allouer à la suite d'une contribution exceptionnelle de l'employé selon sa libre appréciation, aussi bien quant à son principe que quant à sa quotité. Cette gratification n'était pas octroyée, notamment, lorsque le contrat de travail était résilié par l'une des parties avant la date de versement de la gratification.

En ce qui concerne le *sign-on* bonus, celui-ci était destiné à couvrir la perte du bonus acquis par B_____ auprès de son précédent employeur, I_____ à Paris (France). D'un montant brut de 675'000 fr., ce bonus devait être payé en trois versements, soit 202'500 fr. en mars 2011, 236'250 fr. en mars 2012 et 236'250 fr. en mars 2013. Ces versements étaient soumis à la condition que l'employé n'ait pas résilié le contrat ou que l'employeuse n'ait pas résilié le contrat pour un motif imputable à l'employé.

f. Pour l'année 2010, B_____ a perçu une rémunération brute de 13'395 fr. 40 à titre de salaire de base, treizième salaire inclus, et de 6'968 fr. au titre de bonus.

Pour l'année 2011, B_____ a perçu une rémunération brute de 225'030 fr. à titre de salaire de base, treizième salaire inclus, de 245'931 fr. 80 à titre de bonus points-cibles et de bonus, ainsi que de 202'500 fr. à titre de rachat de bonus (*sign-on* bonus).

Pour l'année 2012, outre son salaire de base et des indemnités journalières perçues en raison d'une maladie, B_____ a perçu une rémunération brute de 236'250 fr. à titre de rachat de bonus (*sign-on* bonus), mais aucun bonus. La valeur du point-cible était de 510 fr.

B_____ n'a pas perçu le troisième et dernier versement dû à titre de rachat de bonus (*sign-on* bonus).

g. Il est admis que B_____ a toujours réalisé les objectifs que A_____ lui fixait.

h.a Au cours de ces dernières années, l'affaire dite LIBOR/EURIBOR a secoué les secteurs bancaires et financiers de nombreux pays.

h.b Les taux des *London Interbank Offered Rate* (LIBOR) et *European Interbank Offered Rate* (EURIBOR) sont des taux de référence établis par des associations bancaires qui doivent, en principe, refléter les taux d'intérêts auxquels les banques se prêtent entre elles. Ces taux sont calculés quotidiennement par les associations bancaires concernées, sur la base des données fournies par un cercle déterminé de banques qui forment un panel.

h.c En ce qui concerne les taux LIBOR, la *British Bankers Association* (BBA) publie des taux au jour le jour, à une semaine, deux semaines et pour toutes les mensualités d'un à douze mois, ce qui représente quinze taux LIBOR par devise. La BBA a constitué des panels de banques pour dix devises, notamment l'euro, la livre sterling et le franc suisse. Chaque jour à 11h (heure de Londres), entre six et dix-huit grandes banques internationales - en fonction de la devise concernée - annoncent chacune le taux auquel elle estime qu'elle pourrait emprunter des fonds, si elle devait demander et accepter des offres interbancaires dans un marché de taille raisonnable juste avant midi. Parmi les banques faisant partie de ces panels figurent notamment les banques X_____, Y_____, Z_____ ou I_____. Sur la base des informations fournies par les panels, la BBA publie chaque jour à 13h00 150 taux LIBOR.

h.d Les intérêts en jeu sont considérables, puisque les taux LIBOR servent de base de calcul pour fixer les taux d'un grand nombre d'instruments financiers, notamment les produits dérivés de taux d'intérêt (par exemple contrats à terme, *futures*, *swaps* et options), lesquels représentaient quelque 360'000 milliards de dollars américains en 2012.

h.e En ce qui concerne les taux EURIBOR, la Fédération bancaire européenne (FBE) à Bruxelles publie des taux au jour le jour, sur une semaine, deux semaines, trois semaines, et pour toutes les mensualités d'un à douze mois. Le panel de banques est composé de 43 membres, la base minimum pour le calcul étant des contributions de douze banques de trois pays différents.

h.f Dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR, il a été reproché à un certain nombre d'établissements bancaires de s'être concertés pour orienter les taux LIBOR et EURIBOR en violation de la réglementation applicable en matière de concurrence. Il était en particulier suspecté que certains *traders* des banques concernées avaient cherché à influencer les taux communiqués à la BBA et à la FBE, par des ententes impliquant des collaborateurs d'autres banques membres du panel. Le but était de protéger les positions prises par les *traders* et de maximiser le potentiel de gain.

Des enquêtes ont été ouvertes dans plusieurs pays, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni, au sein de l'Union européenne, ainsi qu'en Suisse.

L'enquête menée par la Commission européenne a notamment porté sur les activités exercées par J_____ en tant que *trader* auprès de X_____, où il avait été le responsable du département *trading* à Londres entre 2005 et 2007, puis auprès de I_____, où il avait été le responsable du département dans lequel B_____ travaillait.

i. Le 18 juillet 2012, B_____ a reçu un appel d'un journaliste du K_____ à _____, lui indiquant que son nom allait apparaître dans un article - dont la publication était prévue pour le lendemain - en raison de sa possible implication dans l'affaire LIBOR/EURIBOR. En effet, l'organisme de surveillance des marchés financiers au Royaume-Uni, la *Financial Services Authority* (FSA) - devenue depuis la *Financial Conduct Authority* (FCA) -, étudiait des conversations entre B_____ et J_____. Il était demandé à B_____ de commenter, ce qu'il a refusé et a immédiatement informé G_____ de la situation.

j. Paru dans la nuit du 18 juillet 2012 sur *Internet*, puis en version papier le 19 juillet 2012, l'article du K_____ mentionnait notamment ce qui suit : "*Selon une enquête du K_____, J_____ est suspecté d'avoir contacté plusieurs traders qu'il connaissait dans d'autres banques, soit par des anciens collègues de travail soit via des réseaux professionnels ou privés. Les autorités de surveillance étudient des communications suspectes avec B_____ du I_____, L_____ de Y_____ et M_____ de Z_____, qui ne travaillent plus dans les groupes bancaires en question, selon des personnes familières avec l'enquête.*".

k. Le matin du 19 juillet 2012, l'information de l'article précité a été relayée par différents médias. Le blog N_____ a notamment publié un article dont il ressortait ce qui suit : "*Il est allégué que B_____, qui travaille maintenant à Genève auprès de la banque D_____, aurait manipulé le LIBOR alors qu'il travaillait pour I_____ [...]. Il n'est pas déterminé si B_____ a été congédié pour l'heure.*".

l. À la mi-journée du 19 juillet 2012, H_____ a informé B_____ de ce qu'il était suspendu de son activité de gestion avec effet immédiat et qu'une réunion aurait lieu dans l'après-midi.

m. En début d'après-midi du 19 juillet 2012, A_____ a émis un communiqué de presse dont la teneur était la suivante : "*Ce matin, un article a été publié nommant l'un de nos employés au sujet d'une affaire dont nous prenons connaissance pour la première fois. B_____ a rejoint D_____ en décembre 2010 comme membre de l'équipe de gestion Fixed Income au sein de D_____. Nous enquêtons activement sur les éléments soulevés dans l'article pour clarifier pleinement la situation. Nous n'avons pas été contactés par des autorités de surveillance et nous avons maintenant joint les autorités de surveillance pour en savoir plus. Pendant que*

l'enquête suit son cours, B_____ ne traite plus sur les marchés. D_____, une banque privée spécialisée dans la gestion de fortune pour les clients privés et institutionnels n'a jamais eu aucun rôle dans la fixation des taux LIBOR ou EURIBOR."

Ce communiqué a été envoyé aux employés du groupe D_____, ainsi qu'aux médias qui avaient fait le lien entre B_____ et A_____ (témoin O_____).

n. Par courriel du 19 juillet 2012, à 15h16, P_____ (responsable des activités juridiques et réglementaires au sein de A_____) a adressé à H_____, F_____, Q_____ (responsable des activités juridiques au sein A_____ Europe, une société basée à Londres), R_____ (responsable des activités de *compliance* au sein de A_____ et A_____ Europe), avec copie à S_____ (associé de A_____), une liste de questions en vue de la réunion qui devait se tenir avec B_____ quelques minutes plus tard. B_____ n'était pas destinataire du courriel précité.

Les points à discuter étaient notamment les suivants : "5. *Recueillir des informations sur la relation de B_____ avec J_____ (professionnel, personnel, les deux).* 6. *Recueillir des informations sur les communications supposées entre B_____ avec J_____ (fréquence, contenu, but).* 7. *Recueillir des informations sur les circonstances entourant le départ de B_____ de I_____.* 8. *Confirmer si B_____ a été contacté par I_____ ou toute autorité de régulation en relation avec l'affaire du LIBOR.* 9. *Confirmer si B_____ a été en contact avec J_____ ou n'importe quelle autre partie liée à l'affaire du LIBOR depuis son arrivée chez D_____.* 10. *Si oui, merci de confirmer si les systèmes de A_____ ont été utilisés."*

o. Le même jour, vers 15h30, P_____, R_____ et G_____ se sont entretenus avec B_____ dans les locaux de A_____ à Genève. Participaient également à cet entretien par téléphone depuis Londres, H_____, Q_____ et F_____.

La teneur de l'entretien précité a été relatée dans un courriel du 19 juillet 2012 à 17h51, ainsi que dans un mémo du 20 juillet 2012.

p. Le 19 juillet 2012, à 17h51, P_____ a adressé à S_____, avec copie à H_____, G_____, F_____, Q_____, R_____ et T_____, un document résumant les points clés qui avaient été discutés pendant l'après-midi avec B_____, précisant qu'un mémo plus détaillé serait envoyé le lendemain. De ce courriel, il ressort notamment ce qui suit : "*B_____ ne conteste pas le fait que certains traders peuvent avoir essayé d'influencer les taux LIBOR/EURIBOR, mais il a nié toute participation active à de tels méfaits. Dans ses activités quotidiennes, B_____ était en contact avec toutes les banques qui sont actuellement sous investigation dans le cadre de l'enquête LIBOR, y compris X_____.* B_____ était en contact régulier avec J_____, mais il n'avait aucun souvenir de discussion ou communication spécifique au sujet de la fixation des taux EURIBOR. B_____ n'a

pas été contacté par I_____ ou une autre autorité de surveillance en relation avec l'enquête sur le LIBOR; cependant il est encore en contact avec J_____ sur un plan personnel."

q. Dans le mémo daté et préparé par P_____ et R_____ le 20 juillet 2012 et destiné à H_____, G_____, F_____, Q_____, avec copie à T_____, il ressortait notamment ce qui suit : "*I_____ n'a pas fait partie du panel qui soumettait les taux Libor avant 2010, soit après que B_____ a quitté I_____.* [...]"

B_____ n'a pas été contacté par I_____ ou une autre autorité de surveillance en relation avec cette affaire. Il a quitté I_____ en bons termes en 2009 et en fait ils ont essayé de le retenir. Il est toujours en très bons termes avec les personnes de I_____. Il n'y a pas eu de circonstances particulières liées à son départ de I_____. Il a quitté pour rejoindre D_____. Il n'y avait pas d'enquête interne en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR.

Depuis qu'il a quitté I_____, B_____ a eu des contacts professionnels avec J_____ par téléphone et par email pour discuter des conditions de marché et des flux et B_____ a confirmé qu'il a fait cela en utilisant les outils D_____. Le dernier contact professionnel remonte à environ 4 mois. B_____ et J_____ ont communiqué à titre privé environ 3 ou 4 fois au cours des 4 derniers mois, en dernier lieu le 18/07/2013. La discussion avec J_____ le 18/07/2012 a été déclenchée par l'appel téléphonique du K_____ demandant de commenter l'article paru le 19/07/2012. B_____ et J_____ n'ont eu aucune discussion en relation avec l'affaire LIBOR avant leur conversation du 18/07/2012. [...]"

La question a été posée à B_____ de savoir comment il évalue la situation en ce qui concerne J_____. B_____ a dit qu'il était assez surpris que J_____ soit sous les feux de la rampe dans le cadre de cette affaire mais il ne connaît pas quelles étaient les pressions exercées sur lui."

Lors de son interrogatoire par le Tribunal, B_____ a indiqué que la phrase "*Il n'y avait pas d'enquête interne en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR*" ne reflétait que sa pensée. Il a contesté avoir affirmé qu'il n'avait pas discuté de l'affaire LIBOR avec J_____ avant leur conversation du 18 juillet 2012. Enfin, la phrase "*B_____ a dit qu'il était assez surpris que J_____ soit sous les feux de la rampe dans le cadre de cette affaire...*" était imprécise, car sa surprise concernait la première fois où il avait appris que J_____ était sous les feux de la rampe.

r. Le 20 juillet 2012, une enquête interne a été ouverte par l'employeuse afin de vérifier toutes les communications entre B_____ et les autres *traders* mentionnés dans l'article du K_____ (témoin T_____). L'audit interne a rapidement identifié trois conversations téléphoniques entre J_____ et B_____ remontant respectivement au 14 novembre 2011, 5 décembre 2011 et 13 mars 2012.

Il ressort de la première conversation que B_____ et J_____ s'étaient entretenus du fait que la Commission européenne enquêtait sur la participation de I_____ à une éventuelle entente cartellaire dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR et que les disques durs utilisés par B_____ au I_____ avaient été saisis dans le cadre de l'enquête précitée. La raison de cette saisie était apparemment qu'à l'époque où il travaillait pour son ancien employeur, B_____ avait été en contact avec J_____, lequel était suspecté d'avoir participé aux manipulations des taux LIBOR/EURIBOR. B_____ estimait n'avoir rien à se reprocher dans cette affaire.

Il ressort des deux autres conversations que le risque de réputation, auquel les banques étaient exposées dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR, était connu des deux interlocuteurs et que ces derniers savaient que les banques concernées n'appréciaient pas le fait que le nom de l'un de leurs collaborateurs apparaisse dans la presse.

Le résultat de l'enquête menée par l'audit interne a été consigné dans un rapport du 7 septembre 2012.

s. Par courrier du 23 juillet 2012, A_____ a transmis à B_____ le mémo du 20 juillet 2012 pour relecture et commentaire. Elle lui a en outre confirmé la décision de le suspendre temporairement de ses fonctions de *trader*, mesure qui était justifiée par le fait qu'il était associé à une potentielle manipulation des taux LIBOR/EURIBOR, et l'a dispensé de venir travailler.

t. Par courriel du 25 juillet 2012, à 10h58, au collègue des associés de A_____, S_____ a proposé de licencier B_____, car, d'une part, celui-ci aurait dû informer A_____ de son implication dans "*cette affaire*" depuis plusieurs mois et, d'autre part, il avait menti lors de la réunion interne du 19 juillet 2012, ce que l'écoute des bandes téléphoniques avait révélé. Il proposait de communiquer aux journalistes qui avaient été informés de la suspension de B_____, que ce dernier était licencié pour perte de confiance.

u. Par courriel du 25 juillet 2012, à 18h47, adressé à P_____ avec copie à S_____, G_____ a indiqué avoir écouté toutes les bandes téléphoniques. Ses collègues et lui arrivaient tous plus ou moins aux mêmes conclusions, à savoir que B_____ avait commis deux fautes graves. D'une part, il n'avait pas prévenu A_____ qu'il savait qu'une enquête était diligentée sur ses activités auprès de I_____ et, d'autre part, il avait catégoriquement nié être au courant d'une telle enquête lors de la réunion du 19 juillet 2012. Dans ces conditions, il n'était plus possible de confier l'argent des clients de A_____ à B_____, lequel devait être licencié. Cette décision était motivée par le manque de transparence de B_____ envers son employeur et non par sa possible implication dans l'affaire LIBOR.

v. Par arrêt de travail du 26 juillet 2012 du Dr. U_____, médecin à Paris, B_____ a informé A_____ de ce qu'il était en arrêt maladie jusqu'au 9 septembre 2012.

w. Par lettre recommandée du 27 juillet 2012, A_____ a informé B_____ que la réunion à laquelle ce dernier avait été convoqué pour le 26 juillet 2012, mais à laquelle il n'avait pu participer en raison de son incapacité de travail, avait pour but de lui signifier son licenciement "*en relation avec les faits évoqués lors de l'entretien du 19 juillet 2012 et qui [avaient] trait à [son] implication dans une enquête portant sur les suspicions de manipulation des taux LIBOR/EURIBOR*".

x. Par lettre recommandée du 11 septembre 2012, A_____ a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 30 novembre 2012.

y. Par lettre recommandée du 14 septembre 2012, A_____ a informé B_____ que compte tenu du nouveau certificat d'incapacité de travail daté du 3 septembre 2012, mais reçu le 11 septembre 2012, le licenciement signifié dans le courrier du 11 septembre 2012 était sans effet.

z. Par courrier recommandé du 24 octobre 2012, le conseil de A_____ a signifié à B_____ la résiliation de son contrat de travail avec effet au 31 décembre 2012 et l'a libéré de son obligation de travailler.

aa. Par courrier du 16 novembre 2012, sous la plume de son conseil, B_____ s'est opposé à son licenciement, qu'il a qualifié d'abusif.

- B.** a. Par requête expédiée en vue de conciliation le 1^{er} mars 2013, déclarée non conciliée le 22 avril 2013 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) le 23 août 2013, B_____ a conclu au paiement par A_____ d'une somme totale de 1'320'975 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2012. Cette somme se décompose comme suit : 236'250 fr. brut à titre de *sign-on* bonus, 294'872 fr. brut à titre de bonus pour l'année 2012, 259'951 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalente à six mois de salaire, 10'000 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral, ainsi que 519'902 fr. net à titre d'atteinte à la personnalité. Il a également conclu à la publication intégrale du jugement dans le système de messagerie interne de A_____, ainsi qu'à la publication d'un communiqué de presse par A_____.

Le motif du licenciement résidait uniquement dans le souci de A_____ de préserver son image. En effet, l'employé contestait avoir pris part à une manipulation des taux EURIBOR/LIBOR. D'ailleurs, il n'avait pas fait l'objet d'une enquête de la part de la Commission européenne et s'en remettait à la déclaration de la FSA, qui attestait qu'aucune enquête n'était ouverte à son encontre. En outre, il n'avait pas menti lors de la réunion du 19 juillet 2012 quant au contenu de ses conversations privées avec J_____. En particulier, il contestait avoir dit qu'il n'avait jamais discuté du LIBOR avec ce dernier avant le 18 juillet 2012, estimant que A_____ avait déformé ses propos. En réalité, le congé avait été prononcé en raison d'une mention dans la presse non vérifiée et sans rapport

avec le contrat de travail, soit un motif inhérent à la personnalité de B_____, et, partant, était abusif.

b. Par réponse déposée au greffe du Tribunal le 15 janvier 2014, A_____ a conclu au déboutement de B_____ des fins de sa demande, ainsi qu'à sa condamnation à tous les frais de l'instance.

En ce qui concerne les motifs du licenciement, A_____ a allégué que B_____ avait rompu le lien de confiance en passant sous silence des faits importants et en faisant des déclarations contraires à la vérité lors de la réunion interne du 19 juillet 2012. Il lui était notamment reproché d'avoir dissimulé des informations, en affirmant (i) qu'aucune enquête interne au sein de son précédent employeur n'était en cours en lien avec les taux LIBOR et EURIBOR, (ii) qu'il n'avait eu aucune discussion avec J_____ à ce sujet avant leur conversation du 18 juillet 2012 et (iii) qu'il ne savait pas vraiment pourquoi J_____ était sous les feux de la rampe dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR. B_____ avait ainsi manqué à son devoir de fidélité envers son employeuse et sur cette base, A_____ était légitimée à procéder à son licenciement.

c. Lors de l'audience de débats principaux du 20 mai 2014, les parties ont persisté dans leurs conclusions, puis le Tribunal a procédé à leur interrogatoire.

B_____ a contesté avoir menti lors de la réunion interne du 19 juillet 2012. Il n'avait, à sa connaissance, jamais fait l'objet d'enquête par une autorité de surveillance ni n'avait été contacté à ce sujet par son ancien employeur. En revanche, il avait eu connaissance de la saisie de bandes enregistrées de certaines de ses conversations chez I_____, en particulier celles avec J_____. À sa connaissance, les conversations d'autres employés de I_____ avaient également été saisies. Dans la mesure où il n'avait pas participé à une quelconque manipulation des taux, il était persuadé que les enquêtes ne le concernaient pas lui, mais J_____ uniquement. Ce dernier était un ancien collègue avec qui il avait conservé des liens d'amitié et avec qui il avait de surcroît des liens de parenté par alliance. Concernant la réunion interne avec A_____ du 19 juillet 2012, laquelle avait eu lieu en anglais, langue qui n'était pas sa langue maternelle, il pensait que A_____ lui reprochait de ne pas avoir dit qu'il était en contact avec J_____ concernant l'affaire LIBOR/EURIBOR. Or, il n'avait formulé aucune affirmation de ce type. Il savait que toutes ses conversations étaient enregistrées chez A_____, car il s'agissait d'une obligation légale, notamment en cas de litige. À la sortie de la réunion, il avait eu le sentiment d'avoir participé à une réunion où on l'utilisait plus pour se défendre que pour l'aider. Enfin, il n'avait pas retrouvé de travail depuis le licenciement de A_____ et était encore pour deux mois au bénéfice d'allocations de chômage suisse.

Le représentant de A_____, P_____, a déclaré que l'affaire LIBOR/EURIBOR avait été un très important scandale financier et que, pour cette raison, A_____

avait fait appel à une agence de communication. Elle était très en soucis lorsque le nom de B_____ avait été publié dans le K_____, même s'il s'agissait d'un fait antérieur à son activité au sein de A_____. Cette dernière ne voulait pas qu'il y ait d'amalgame entre le nom de B_____ et le sien. Lors de la réunion interne du 19 juillet 2012, B_____ n'avait pas expliqué la nature de sa relation avec J_____, ni le contenu de leurs conversations au sujet du scandale du LIBOR. En cela, B_____ avait menti. Il n'avait pas non plus confirmé qu'une enquête interne/externe était menée par I_____. Il n'avait pas fait part de la saisie des enregistrements téléphoniques auprès de son ancien employeur. L'examen des bandes téléphoniques entre B_____ et J_____ avait commencé le 24 juillet 2012. Le motif du licenciement était la perte de confiance immédiate suite à l'écoute des bandes téléphoniques qui avaient révélé que B_____ n'avait pas dit la vérité sur les liens qu'il entretenait avec J_____ ni sur la nature de leurs conversations. La qualité du travail effectué par B_____ au sein de A_____ avait été bonne.

d. Lors de l'audience de débats principaux du 3 juin 2014, le Tribunal a procédé à l'audition de plusieurs témoins.

O_____, responsable des relations publiques chez A_____, a indiqué que A_____ ne souhaitait pas que le nom de ses employés apparaisse dans la presse, sauf à sa propre initiative.

T_____, responsable de l'audit interne chez A_____, a indiqué que l'écoute des bandes téléphoniques avait révélé que B_____ avait une totale connaissance de l'investigation en cours concernant le LIBOR dès la fin de l'année 2011 et qu'il avait eu des discussions avec J_____ à ce sujet. Il avait donc suggéré à son collègue qui menait l'enquête d'étendre le travail d'audit à d'autres aspects car, selon lui, B_____ n'avait pas dit la vérité. Cependant, l'étude des comptes dont s'occupait ce dernier n'avait révélé aucune irrégularité. Il était normal de suspendre un employé de ses fonctions en cas d'enquête à son encontre.

G_____ a indiqué que les points de son bonus points-cibles étaient passés de 250 à 200. Jusqu'au 18 juillet 2012, B_____ avait donné pleinement satisfaction à son employeur. Il était agréable dans ses relations personnelles et très bien intégré. L'objet de la réunion interne du 19 juillet 2012 était de comprendre la situation, de connaître l'implication de B_____ dans cette affaire et de prendre les décisions qui s'imposaient. À l'issue de la réunion, un audit interne avait été demandé sur les bandes téléphoniques des conversations de B_____. Ces bandes avaient révélé que B_____ avait omis de dire qu'il savait que son ordinateur avait été saisi chez I_____. En outre, cela contredisait les affirmations de B_____ qui avait indiqué, lors de la réunion du 19 juillet 2012, ne pas avoir connaissance d'investigations menées sur ses activités au sein de I_____. Selon B_____, il n'y avait pas d'enquête ni par I_____ ni par d'autres instances, ce que confirmait la note interne du 20 juillet 2012. Enfin, alors que B_____ avait dit, lors de la réunion précitée,

qu'il n'avait pas discuté avec J_____ de l'affaire du LIBOR, les bandes téléphoniques démontraient que tel avait bien été le cas.

e. Lors de l'audience de débats principaux du 10 juin 2014, le Dr. U_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré être le médecin de famille de B_____ depuis 27 ans. Ce dernier était venu le consulter à Paris le 25 juillet 2012 suite à la parution d'un article de presse. Il avait établi un diagnostic de dépression et avait prescrit des arrêts de travail. Lors de cette visite, B_____ lui avait dit se sentir trahi par son employeur et à cause de cela il avait eu des angoisses, des maux de ventre et des difficultés à dormir la nuit.

f. Lors de l'audience de débats principaux du 11 novembre 2014, les parties ont plaidé et la cause a été gardée à juger.

- C. Par jugement JTPH/152/2015 du 17 avril 2015, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée le 23 août 2013 par B_____ contre A_____ (chiffre 1 du dispositif), condamné A_____ à payer à B_____ la somme brute de 394'507 fr. 50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 (ch. 2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4), arrêté les frais judiciaires à 10'000 fr., lesquels ont été intégralement couverts par l'avance de frais effectués par B_____ (ch. 5), dit que les frais judiciaires étaient supportés à raison de 6'666 fr. par B_____ et à raison de 3'334 fr. par A_____ (ch. 6), condamné A_____ à payer à B_____ la somme de 3'334 fr. à titre de participation aux frais de la procédure (ch. 7) et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8).

En substance, le Tribunal a considéré que le licenciement de B_____ était abusif, car il était motivé par le fait que A_____ avait cherché à protéger son image et sa réputation vis-à-vis des marchés financiers, des médias et de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA), après que le nom de son employé avait été mentionné dans l'article du K_____ du 19 juillet 2012. L'employé n'avait pas menti. Le fait que l'écoute des bandes téléphoniques ait révélé que l'employé n'avait pas informé son employeur de ce qu'il s'était entretenu avec J_____ au sujet des enquêtes menées par la Commission européenne n'était pas de nature à rompre le lien de confiance liant les parties. S'agissant de l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a considéré que l'intimé, qui avait 46 ans au moment des faits, avait travaillé au service de A_____ pendant deux ans et qu'en le licenciant, A_____ avait donné l'impression que son employé était effectivement impliqué dans le scandale du LIBOR, ce qui avait eu des répercussions sur sa santé. En revanche, B_____ n'avait pas allégué ni démontré avoir souffert économiquement des suites du congé. Tenant compte de la gravité de la faute de A_____ et de sa capacité financière, le Tribunal a arrêté l'indemnité pour licenciement abusif à trois mois de salaire, soit 56'257 fr. 50 bruts (225'030 fr. / 12 mois x 3 mois).

En ce qui concerne les montants dus au titre de bonus, le Tribunal a considéré que la troisième et dernière tranche en 236'250 fr. du *sign-on* bonus convenu entre les parties au titre du rachat du bonus acquis par B_____ auprès de son précédent employeur, était dû à l'employé, dans la mesure où le motif de la résiliation du contrat de travail par A_____ n'était pas imputable à l'employé. En outre, le bonus points-cibles était un salaire variable, pour lequel la gratification prévue contractuellement par les parties équivalait à 200 points-cibles, l'employeuse conservant seulement la possibilité de déterminer la valeur de chaque point cible en fonction des résultats de l'entreprise. Comme un point cible valait 510 fr. pour l'année 2012, l'employé avait droit à un montant brut de 102'000 fr. S'agissant du second bonus, il était entièrement discrétionnaire et les parties avaient convenu que cette gratification n'était due que si les rapports de travail n'avaient pas été résiliés. L'employé n'avait donc droit à aucun montant à ce titre.

En ce qui concerne le tort moral et le préjudice économique actuel et futur allégués par l'employé, ce dernier n'avait pas démontré que l'employeuse avait porté atteinte à sa personnalité et son avenir économique, et n'avait pas non plus démontré son dommage, de sorte qu'aucune indemnité ne lui était due à ce titre.

- D. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 20 mai 2015, A_____ appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 20 avril 2015. Elle conclut à l'annulation du jugement et au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

À l'appui de son appel, elle fait valoir des faits nouveaux concernant ses obligations légales et réglementaires découlant de son statut de direction de fonds autorisée par la FINMA, ainsi que l'évolution des enquêtes portant sur le scandale de la manipulation des taux LIBOR/EURIBOR (allégués n° 114 à 122).

- b.** Par acte expédié au greffe de la Cour le 9 juillet 2015, B_____ conclut au rejet de l'appel du 20 mai 2015 et à la confirmation du jugement du 17 avril 2015, avec suite de frais et dépens. Préalablement, il conclut à ce que les allégués n° 114 à 122 soient écartées de la procédure.

Sur appel joint, il conclut à la confirmation du chiffre 2 du jugement du 17 avril 2015, à l'annulation des chiffres 3 à 8 du jugement précité et, cela fait, au paiement par A_____ de 192'872 fr. bruts sous déduction des cotisations sociales, légales et conventionnelles plus intérêts moratoires à 5% l'an depuis le 1^{er} janvier 2013, ainsi qu'au paiement par A_____ de trois montants nets, soit 259'951 fr., 10'000 fr. et 519'902 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an depuis le 31 décembre 2012, avec suite de frais et dépens. Préalablement, il sollicite une nouvelle audition des parties afin d'établir leur situation personnelle au jour du dépôt de l'appel joint.

c. Dans son mémoire de réplique sur appel principal et réponse sur appel joint du 11 septembre 2015, A_____ a persisté dans ses précédentes conclusions et conclu au déboutement de B_____ des fins de son appel joint.

d. Dans son mémoire de duplique sur appel principal et réplique sur appel joint du 12 octobre 2015, B_____ a persisté dans ses précédentes conclusions.

e. Par courrier du 4 novembre 2015, A_____ a renoncé à dupliquer sur appel joint.

f. Les parties ont été avisées de ce que la cause était gardée à juger par courrier du 5 novembre 2015.

E. Il ressort encore du dossier soumis à la Cour les éléments pertinents suivants :

a. Dans un courriel du 1^{er} octobre 2010, G_____ a informé B_____ de certaines des conditions contractuelles que A_____ pouvait lui offrir, proposant notamment de lui attribuer 200 points-cibles. Ces points devaient être acquis à B_____, lequel continuerait à percevoir ces points les années suivantes au moment du paiement du bonus.

b. Dans le cadre de son enquête sur la manipulation des taux EURIBOR, la Commission européenne a infligé des amendes de 465'861'000 euros à Z_____, 445'884'000 euros à V_____ et 131'004'000 euros à W_____. Aucune amende n'a été infligée à X_____, qui a bénéficié d'une immunité d'amende pour avoir révélé l'existence de l'entente cartellaire à la Commission européenne.

Cette dernière a reproché à I_____, l'ancien employeur de B_____, d'avoir pris part à la manipulation des taux EURIBOR. Dans la mesure où cette entreprise a refusé de transiger, estimant que son dossier lui permettrait d'être blanchie, la Commission européenne a ouvert une procédure à son encontre en mars 2013.

Ni A_____ ni la banque D_____ ne font partie d'un des panels participant à la formation des taux LIBOR ou EURIBOR. Elles n'ont donc fait l'objet d'aucune enquête en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR.

F. L'argumentation juridique des parties en appel sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

Pour des raisons de simplification, A_____ sera désignée ci-après par "l'appelante" et B_____ par "l'intimé".

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1

let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans un délai de 30 jours (art. 312 al. 2 CPC) et la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

Respectant les dispositions précitées, tant l'appel que l'appel joint sont recevables.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** **2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (lit. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (lit. b).

2.2 En l'espèce, les allégués n° 114 à 116 de l'appel sont un exposé des obligations légales et réglementaires auxquelles l'employeuse est soumise en tant que direction de fonds surveillée par la FINMA. D'ordre juridique, ces considérations ne sont pas des faits et sont partant recevables.

Les allégués n° 117 et 118 se fondent sur une pièce produite et des faits allégués en première instance. Ainsi, ils ne présentent aucune nouveauté et sont donc recevables.

L'allégué n° 119, qui est une critique du jugement querellé, n'est fondé sur aucun fait que l'appelante n'aurait pas déjà allégué en première instance. Il est partant recevable.

Les allégués n° 120 à 122 sont une critique du jugement querellé, ainsi que l'exposé de certains développements survenus dans les enquêtes menées sur la manipulation des taux LIBOR/EURIBOR. En particulier, il est fait référence à un communiqué de presse, accessible en ligne, du *Department of Financial Services* de l'État de New York le 23 avril 2015, annonçant des sanctions prononcées contre Z_____ dans le cadre du scandale précité aux États-Unis. S'agissant de faits notoires, de surcroît postérieurs au jugement querellé, les allégués en question sont recevables, quoique non déterminants pour l'issue du litige.

- 3.** L'appelante reproche au Tribunal une appréciation erronée des faits, en ce qu'il a retenu que l'intimé avait été licencié en raison de la publication de son nom dans l'article du K_____ du 19 juillet 2012.

L'intimé, quant à lui, estime que le Tribunal aurait dû arrêter l'indemnité pour licenciement abusif à six mois et non à trois. En outre, le salaire de référence pour l'année 2011 devait non seulement comprendre le salaire de base, mais également le *sign-on* bonus et les autres bonus prévus par son contrat.

3.1.1 En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO), lesquelles concrétisent avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 131 III 535 consid. 4.1; 125 III 70 consid. 2.a).

Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Sont notamment des éléments inhérents à la personnalité du travailleur ses antécédents judiciaires, l'ouverture d'une enquête pénale à son encontre ou sa mise en prévention (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 630; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^{ème} éd., 2012, n. 5 ad art. 336 CO, p. 1009).

Les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale peuvent, selon les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition. Un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur. Il s'impose enfin de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.2 et les références citées).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC). Cependant, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la

preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

3.1.2 En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO).

Cela implique notamment que le travailleur prenne toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail, notamment pour prévenir la survenance d'un dommage, ou de faire en sorte que l'employeur puisse lui-même prendre toutes dispositions utiles. Ainsi, l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable qu'il constaterait dans l'exercice de son activité, même si la prévention de ce type de dommage n'entre pas directement dans sa sphère de compétence (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, n. 2 ad art. 321a CO).

3.1.3 L'employeur ne peut recueillir et traiter des données personnelles concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO; CARRUZZO, op. cit., n. 1 ad art. 328b CO). Dans le cadre d'une enquête interne, les questions que l'employeur pose au travailleur doivent donc avoir un lien avec l'emploi de ce dernier, de sorte que le travailleur n'ait pas à répondre à des questions concernant sa sphère privée, à moins qu'elles aient un rapport direct avec ce qui est reproché au travailleur. Le travailleur doit répondre de façon véridique et complète aux questions que l'employeur est autorisé à lui poser. S'il ne le fait pas, il viole son obligation de fidélité (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 8 ad art. 328b CO, p. 589 s.). Certains auteurs estiment que lorsque l'employeur pose une question au travailleur ayant trait à sa sphère privée, le travailleur devrait avoir le droit de mentir (WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 325-326 et les références citées).

La question de savoir si et dans quelle mesure le travailleur à l'obligation d'informer spontanément son employeur (obligation de divulgation; *Offenbarungspflicht*) ou de répondre aux questions de ce dernier (obligation de fournir des renseignements; *Auskunftspflicht*) à propos d'une procédure pénale en cours (enquête, instruction, procès) est controversée. Généralement, ces obligations incomberont au travailleur lorsque les délits reprochés ont un lien avec son emploi et que la procédure est susceptible de porter une atteinte considérable à sa capacité de travail (ATF 132 II 161 consid. 4.2; CARRUZZO, op. cit., n. 3 ad art. 328b CO).

3.1.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 14 ad art. 336a CO et les références citées). Le salaire de référence est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme les provisions, le treizième salaire et les gratifications pour autant que l'employé puisse y prétendre. Du point de vue temporel, il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou lorsque le salaire est variable, sur la moyenne des salaires de la dernière année (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 659 et les références citées; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO, p. 1045 s.).

3.2 En l'espèce, l'appelante allègue avoir licencié l'intimé, car elle lui reproche d'avoir violé son obligation de fidélité en omettant de lui révéler certains faits et en lui mentant, ce qui a entraîné la rupture des liens de confiance.

Il convient d'examiner si les reproches formulés par l'appelante à l'encontre de l'intimé étaient susceptibles de justifier le licenciement de ce dernier.

3.2.1 Premièrement, l'appelante a reproché à l'intimé de ne pas l'avoir informée spontanément du fait qu'il savait depuis le 14 novembre 2011 au plus tard que la Commission européenne menait une enquête auprès de son ancien employeur au sujet d'éventuelles manipulations des taux LIBOR/EURIBOR et que ses disques durs avaient été saisis dans le cadre de cette enquête.

Compte tenu des principes rappelés ci-dessus en lien avec le licenciement abusif, une enquête administrative, telle que celle menée par la Commission européenne à l'encontre de I_____, est comparable à une enquête pénale et appartient donc à la sphère privée de l'intimé. Ainsi, c'est uniquement si une obligation de divulgation pouvait lui être imputée, selon les circonstances du cas concret, que la violation d'un devoir d'information peut être reproché à l'intimé.

Or, l'appelante n'établit pas que la procédure de la Commission européenne à l'encontre I_____ et les éventuelles sanctions sur lesquelles elle aurait pu déboucher auraient pu porter une atteinte considérable à la capacité de travail de l'intimé.

En effet, la procédure précitée, de nature administrative, visait plusieurs banques, et non des individus, pour des infractions à la loi sur la concurrence européenne. Selon les bandes téléphoniques des conversations entre l'intimé et J____, les disques durs de l'intimé ont été saisis en raison de ses contacts avec son ami et parent, J____, plutôt qu'en raison de soupçons le concernant. Il ressort de ces mêmes bandes que l'intimé estime n'avoir rien à se reprocher dans la manipulation des taux EURIBOR. De plus, une quelconque participation de l'intimé dans la manipulation des taux du LIBOR est exclue, puisque I____ n'est entrée dans les panels du LIBOR qu'après que l'intimé l'a quittée pour entrer au service de l'appelante.

De plus, l'appelante ne démontre pas avoir encouru un quelconque dommage du fait que l'intimé ne l'ait pas informée plus tôt de l'existence d'une enquête par la Commission européenne ou de la saisie de ses disques durs par cette dernière.

Dans ce contexte, aucune obligation de divulgation n'incombait à l'intimé, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir violé son obligation de fidélité envers l'appelante.

3.2.2 Deuxièmement, l'appelante reproche à l'intimé d'avoir menti sur plusieurs points importants lors de la réunion du 19 juillet 2012, ce que l'intimé conteste.

L'appelante soutient que l'intimé aurait menti une première fois en affirmant qu'il n'avait connaissance d'aucune enquête diligentée contre son ancien employeur.

L'affirmation imputée à l'intimé ne ressort pas du compte-rendu du courriel du 19 juillet 2012 (17h51). Elle n'est pas non plus corroborée par le témoignage de G____, l'un des participants à la réunion du 19 juillet 2012. En effet, selon ce dernier, l'intimé a indiqué, lors de ladite réunion, qu'il n'avait pas connaissance d'investigations menées sur ses activités au sein de I____. Selon ce témoin, l'absence de connaissance portait donc sur des investigations concernant les activités propres de l'intimé et non sur des investigations concernant les activités de son ancien employeur. Ensuite, selon la note interne du 20 juillet 2012, l'intimé a dit qu'il n'y avait pas d'enquête interne au sein de son ancien employeur en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR, affirmation qui doit se comprendre, au vu du paragraphe dans lequel elle apparaît, comme concernant l'époque à laquelle l'intimé a quitté I____, ce qui, au vu du dossier, est exact. Le chiffre 7 de l'ordre du jour confirme d'ailleurs cette lecture, puisque la réunion avait notamment pour but de recueillir des informations sur les circonstances entourant le départ de l'intimé de I____. Le témoignage de T____ et la déposition de P____ n'apportent aucun éclairage supplémentaire à cet égard, puisque le premier n'a pas participé à la réunion du 19 juillet 2012 et que le second est le représentant de l'appelante dans la présente procédure, ses déclarations ayant valeur de simples allégations de partie.

Si l'intimé s'est limité à déclarer qu'il n'y avait pas d'enquête interne au sein de son ancien employeur en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR lors de son départ, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir donné plus de détails. En effet, à l'époque de la réunion du 19 juillet 2012, l'intimé n'avait été approché ni par son ancien employeur ni par une quelconque autorité en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. De plus, il avait des raisons raisonnables de penser que l'enquête de la Commission européenne portait sur les activités de J_____ au sein de I_____ et non sur les siennes.

Enfin, le mensonge que l'appelante reproche à présent à l'intimé n'est pas invoqué comme motif ayant entraîné la perte des liens de confiance dans le courriel du 25 juillet 2012 de S_____ (à 10h58) ni dans celui du même jour du témoin G_____ (à 18h47). Cet élément corrobore les allégations de l'intimé selon lesquelles il ne s'agit pas là du motif de son licenciement.

Au vu des éléments qui précèdent, il n'est pas établi que l'intimé a affirmé qu'il n'avait connaissance d'aucune enquête diligentée contre son ancien employeur.

3.2.3 Selon l'appelante, l'intimé aurait encore menti en affirmant qu'il n'avait eu aucune discussion avec J_____ au sujet de l'affaire LIBOR/EURIBOR avant leur conversation du 18 juillet 2012.

L'affirmation attribuée à l'intimé est certes corroborée par la note interne du 20 juillet 2012, mais l'intimé, qui n'a pas pu la commenter avant que l'appelante décide de son licenciement le 25 juillet 2012, en conteste l'exactitude et nie avoir tenu ces propos. Pour les raisons qui suivent, il y a lieu de retenir que la note précitée ne reflète pas les propos exacts de l'intimé.

En effet, l'affirmation litigieuse n'est pas corroborée par le compte-rendu du courriel du 19 juillet 2012 (17h51), lequel est rédigé en des termes différents. Selon ce courriel, l'intimé avait affirmé être en contact régulier avec J_____, mais n'avoir aucun souvenir de discussions ou communications spécifiques au sujet de la fixation des taux EURIBOR. Ensuite, au vu du chiffre 6 de l'ordre du jour, selon lequel il fallait recueillir des informations sur les communications supposées entre l'intimé et J_____, ce document est un indice que les questions posées à l'intimé lors de la réunion du 19 juillet 2012 concernaient avant tout ses discussions avec J_____ à l'époque où il était employé de I_____.

À cela s'ajoute le fait que le courriel du 25 juillet 2012 de S_____ (à 10h58) et celui du même jour du témoin G_____ (à 18h47) ne mentionnent pas non plus l'affirmation litigieuse dans la liste des mensonges reprochés à l'intimé pour justifier la rupture des liens de confiance. Cette circonstance est un indice supplémentaire du fait que le mensonge reproché à l'intimé ne constitue pas le motif du licenciement.

Partant, il n'est pas établi que l'intimé a déclaré qu'il n'avait eu aucune discussion avec J_____ au sujet de l'affaire LIBOR/EURIBOR avant leur conversation du 18 juillet 2012.

3.2.4 Enfin, selon l'appelante, l'intimé aurait également menti en affirmant qu'il ignorait pour qu'elle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR.

Cette affirmation ne ressort pas du courriel du 19 juillet 2012 (17h51). Elle est en revanche corroborée par la note du 20 juillet 2012. Cependant, l'intimé estime que cette note est imprécise, car, selon lui, sa surprise concernait la première fois où il avait appris que J_____ était sous les feux de la rampe. Ces explications apparaissent crédibles compte tenu du contexte dans lequel la réunion s'est déroulée. En effet, cette dernière a été organisée dans l'urgence à la suite de la parution de l'article du K_____ le matin-même, dans une langue qui n'était pas la langue maternelle de l'intimé, lequel était interrogé par six participants, dont trois par téléphone, alors qu'il venait d'apprendre sa suspension temporaire quelques heures plus tôt et qu'il se sentait instrumentalisé par son employeur. Dans un tel contexte, il était légitime que des incompréhensions pussent survenir.

L'incompréhension aurait pu être levée si l'appelante avait laissé l'intimé se déterminer sur la note du 20 juillet 2012. Cependant, elle avait déjà décidé de le licencier avant de recevoir sa détermination. Le fait que les courriels du 25 juillet 2012 d'S_____ (à 10h58) et celui du témoin G_____ (à 18h47) ne mentionnent pas l'affirmation litigieuse dans la liste des mensonges reprochés confirme qu'il ne s'agissait pas là d'un élément déterminant.

Partant, il n'est pas établi que l'intimé a déclaré qu'il ignorait pour qu'elle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR.

3.2.5 Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas démontré que l'intimé a violé une obligation de divulgation envers son employeuse ou a menti à cette dernière, de sorte qu'aucune violation de son obligation de fidélité ne peut lui être reprochée. Partant, la rupture des liens de confiance n'était pas le motif réel pour lequel l'appelante a licencié l'intimé.

En tout état de cause, et comme le relève à juste titre l'intimé, même à supposer qu'il ait menti à l'appelante sur les points précités, cela n'aurait pas suffi à provoquer son licenciement sans le motif inhérent à sa personnalité, à savoir le fait que son nom est apparu dans les médias, en particulier dans l'article du K_____ le 19 juillet 2012, en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR.

Il ressort en effet du dossier qu'il s'agit là du motif réel du congé, ce qui est confirmé par la célérité avec laquelle l'appelante a conclu que son employé lui avait menti, sans même attendre que ce dernier eût commenté la note du 20 juillet

2012. Le Tribunal a considéré à juste titre à cet égard que l'appelante était avant tout soucieuse de son image et de sa réputation et qu'elle n'avait pas apprécié que son nom et celui de son employé apparaissent dans les médias en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR.

Comme le motif du licenciement est un fait inhérent à la personnalité de l'intimé, le licenciement ne pouvait être prononcé que si le motif présentait un lien avec les rapports de travail ou qu'il portait un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cependant, il n'est pas établi que tel soit le cas et l'appelante n'allègue du reste pas le contraire.

Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a conclu que le licenciement de l'intimé était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO.

3.3 En ce qui concerne la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a tenu compte des particularités du cas d'espèce conformément aux principes jurisprudentiels applicables en la matière pour l'arrêter à trois mois.

C'est à juste titre en particulier qu'il a retenu que, compte tenu de l'âge de l'intimé (quarante-six ans) et de la durée relativement courte des rapports de travail (environ deux ans) l'allocation de l'indemnité maximale prévue par la loi ne se justifiait pas.

Le fait que l'intimé ait quitté son précédent employeur pour rejoindre l'appelante ne justifie pas d'augmenter l'indemnité dans la mesure où, comme le relève l'appelante, il n'est pas inhabituel dans le domaine bancaire qu'une personne quitte la France pour exercer un emploi en Suisse.

L'intimé n'a pas non plus établi que le licenciement a joué un rôle causal significatif dans sa dépression, dans la mesure où d'autres facteurs non imputables à l'appelante, comme la publicité négative due aux articles de presses, ont certainement influencé significativement son état. Sur ce point, l'audition de l'intimé n'apporterait aucun nouvel élément pertinent utile.

En ce qui concerne le salaire déterminant, le Tribunal a pris en compte le salaire de base de l'intimé, soit un montant annuel de 225'030 fr. Il convient cependant de tenir compte également de la part variable de la rémunération convenue. Comme il sera exposé ci-après, l'intimé pouvait prétendre pour l'année 2012 au versement d'un bonus points-variables de 102'000 fr. (cf. *infra* consid. 4.2.2) et ce montant doit être pris en compte pour fixer l'indemnité pour licenciement abusif.

Tel n'est par contre pas le cas du *sign-on* bonus de 236'250 fr. qui ne constituait pas une part variable contractuelle de la rémunération de l'intimé, mais une indemnité d'une nature particulière, destinée à l'indemniser pour la perte de bonus due au fait qu'il avait quitté son précédent employeur.

Le montant de l'indemnité pour licenciement abusif s'élève ainsi à 81'757 fr. 50 ([225'030 + 102'000] / 12 mois x 3 mois).

Compte tenu de ce qui précède, l'appel joint sera partiellement admis et le jugement querellé réformé en ce sens.

4. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir attribué à l'intimé la dernière tranche du *sign-on* bonus, cette rémunération n'étant pas due si la résiliation était imputable à l'intimé. De plus, le bonus points-cibles pour l'année 2012 ne devait pas être attribué à ce dernier, cette rémunération étant une gratification discrétionnaire.

L'intimé, quant à lui, reproche au Tribunal de ne pas lui avoir attribué de gratification pour l'année 2012.

4.1.1 Il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 5.2).

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2; ATF 139 III 155 consid. 3.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 157).

Lorsque les objectifs sont définis ou convenus à l'avance, qu'ils se rapportent à des critères objectifs (par exemple résultat de l'entreprise, chiffre d'affaires) ou propres au travailleur (par exemple performance individuelle, évaluation), le travailleur a droit à la rémunération variable si les résultats sont atteints. Dans cette hypothèse, l'employeur n'a pas de liberté d'appréciation (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 4 et 18 ad art. 322d CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 331). En revanche, si l'octroi du bonus reste dépendant du bon vouloir de l'employeur, il y a gratification, même si le calcul du bonus intervient selon des critères fixes (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 332).

4.1.2 En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans

s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). La réelle et commune volonté des parties s'établit empiriquement, sur la base d'indices, parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, telles que le comportement des intéressés (ATF 129 III 675 consid. 2.3 = JdT 2004 I 66; arrêts du Tribunal fédéral 4A_436/2012 du 3 décembre 2012 consid. 3.1 et 4A_98/2012 du 3 juillet 2012 consid. 3.2).

4.2 En l'espèce, trois rémunérations sont litigieuses en appel : le *sign-on* bonus, le bonus points-cibles et la gratification. Il convient de les examiner l'une après l'autre.

4.2.1 En ce qui concerne le *sign-on* bonus, il est admis que l'intimé avait droit au paiement de la troisième tranche du bonus précité pour autant que l'appelante n'ait pas résilié le contrat pour un motif qui serait imputable à l'intimé.

Dans la mesure où il a été confirmé précédemment que le licenciement était abusif, les motifs de la résiliation n'étaient pas imputables à l'intimé, de sorte que ce dernier peut prétendre au paiement de la dernière tranche du *sign-on* bonus, soit un montant de 236'250 fr.

4.2.2 En ce qui concerne le bonus points-cibles, le contrat de travail réserve un pouvoir d'appréciation à l'appelante dans la détermination du montant des points-cibles. En effet, la valeur de chaque point-cible est déterminée par l'appelante, chaque année en fonction des résultats du groupe et du nombre de points-cibles.

Quant au nombre de points-cibles, le contrat les fixait à 200, même s'il réservait un pouvoir d'appréciation à l'appelante en ce domaine, en indiquant que ce nombre n'était pas un droit acquis pour les années ultérieures. Ce pouvoir d'appréciation était toutefois limité à certaines situations. En effet, le nombre de points-cibles ne pouvaient être diminué que si les résultats de l'employé étaient très en dessous des objectifs fixés ou que sa gestion des risques voire son comportement ne correspondaient pas aux standards de l'employeuse. Le fait que le témoin G_____ a vu ses propres points-cibles diminuer de 250 à 200 confirme que l'appelante usait de son pouvoir d'appréciation, mais ne prouve pas qu'elle aurait tenu compte d'autres critères que ceux énoncés précédemment. De plus, dans le cadre de la négociation du contrat de travail, G_____ a indiqué à l'intimé que les 200 points-cibles qu'il proposait de lui attribuer lui seraient acquis pour le futur et qu'il continuerait à percevoir ces points les années suivantes au moment du paiement du bonus. Cette circonstance corrobore le fait que l'intimé avait droit à un nombre minimum de 200 points-cibles.

Au vu des éléments qui précèdent, le pouvoir d'appréciation de l'appelante était limité à certaines situations strictement définies. Partant, la commune et réelle intention des parties était que le bonus points-variables soit objectivement déterminable, de sorte qu'il s'agit d'un salaire variable (art. 322 CO). Par conséquent, la clause prévoyant que le versement de ce bonus est subordonné à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement n'est donc pas applicable.

En l'occurrence, durant la durée du contrat et jusqu'à ce que l'intimé soit suspendu de ses fonctions, il est admis qu'il a toujours rempli les objectifs qui lui étaient fixés. La valeur d'un point cible étant de 510 fr. pour l'année 2012, l'intimé avait droit à un bonus points-variables de 102'000 fr. (510 fr. x 200 points).

4.2.3 En ce qui concerne la gratification, le contrat prévoyait que l'employeuse pouvait l'allouer à la suite d'une contribution exceptionnelle de l'employé, selon sa libre appréciation, aussi bien quant à son principe que quant à sa quotité. Entièrement discrétionnaire, cette rémunération a été qualifiée à juste titre de gratification (art. 322d CO) par le Tribunal. Les parties étaient donc libres de subordonner le versement de cette rémunération à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement, soit au plus tard à la fin du premier trimestre 2013.

Partant, l'intimé ne pouvait dès lors prétendre à aucune gratification à ce titre, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal.

- 5.** L'intimé fait grief au Tribunal d'avoir nié que l'appelante ait causé une grave atteinte à sa personnalité professionnelle, indépendamment du licenciement abusif.

5.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO).

La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER, op. cit., p. 315).

Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur avec pour conséquence qu'un licenciement abusif n'est pas susceptible de donner droit à une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO. Un cumul de ces deux indemnités ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif. L'on peut citer à titre d'exemple le cas du

travailleur astreint à des conditions de travail inacceptables, notamment en matière d'horaires, ayant influé sur sa santé, qui est licencié en raison de sa personnalité et des prétentions formulées par son avocat ou celui de l'employée confrontée à des actes de harcèlement sexuels et licenciée après s'en être plainte (WYLER, op. cit., p. 661).

L'application cumulative de l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

5.2 En l'espèce, l'intimé n'a pas établi que les conditions d'octroi d'une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO sont réalisées *in casu*.

L'atteinte résultant du caractère abusif du congé n'apparaît en particulier pas grave au point de justifier l'application cumulative de l'art. 49 CO et de l'art. 336a CO.

Le fait que l'appelante ait publié le communiqué de presse du 19 juillet 2012 sans recueillir l'accord préalable de l'intimé ne change rien à ce qui précède. En effet, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, si l'intimé a été atteint dans son honneur professionnel et privé, c'est avant tout en raison de la publication de l'article du K_____ le 19 juillet 2012 et du fait que d'autres médias ont ensuite relayé l'information. La suspension de l'intimé de ses fonctions n'avait rien de surprenant compte tenu du contexte des événements et il était légitime pour l'appelante de communiquer cet élément aux médias afin de protéger la confiance que ses clients placent en elle. Il ne ressort donc pas du dossier que l'appelant aurait dénigré son employé vis-à-vis des autres employés, des clients ou des médias.

Enfin, quant aux allégations de l'intimé selon lesquelles il ne pourra pas retrouver un emploi dans le domaine bancaire pendant au moins deux ans, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas prouvé son dommage. L'audition des parties, sollicitée par l'intimé dans son appel joint, n'est pas propre à emporter la conviction de la Cour de céans, s'agissant de simples allégations de parties; il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner cette audition car elle ne modifierait pas la situation.

Par conséquent, il ne saurait être reproché à l'appelante la commission d'un quelconque acte illicite, de sorte que l'intimé n'était pas fondé à réclamer une indemnité pour tort moral ou pour réparation d'un hypothétique préjudice économique.

Le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

-
6. Au regard de ce qui précède, c'est un montant de 420'007 fr. 50 qui est dû à l'intimé, soit 81'757 fr. 50 au titre d'indemnité pour licenciement abusif, 236'250 fr. au titre du *sign-on bonus* et 102'000 fr. au titre de bonus point-variables.

Ce montant portera intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013.

7. L'appelante succombe entièrement en appel, tandis que l'intimé obtient partiellement gain de cause en ce sens que le montant que l'appelante est finalement condamnée à lui verser s'élève à 420'000 fr. 50, soit un montant supérieur de 25'495 fr. par rapport à celui qu'elle avait été condamnée à verser en première instance (394'507 fr. 50).

Compte tenu de l'impact limité de l'appel sur les montants dus à l'intimé par rapport à la valeur litigieuse de la demande, soit 1'320'975 fr., les chiffres 5 à 7 de la décision attaquée relatifs à la répartition des frais de première instance et dont la quotité n'est pas critiquée en appel, seront confirmés (art. 318 al. 3 et 106 al. 2 CPC).

Au vu de l'issue de la procédure d'appel, les frais d'appel principal, arrêtés à 5'000 fr., seront mis à la charge de l'appelante et les frais d'appel joint, arrêtés au même montant, à la charge de l'appelante à hauteur de 1'250 fr. et à la charge de l'intimé à hauteur de 3'750 fr. Ces frais seront compensés avec les avances effectuées par les parties (art. 106 al. 2 et 111 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile du 22 décembre 2010).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevables l'appel interjeté le 20 mai 2015 par A_____ et l'appel joint interjeté le 9 juillet 2015 par B_____ contre le jugement JTPH/152/2015 rendu le 17 avril 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4250/2013-4.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne A_____ à payer à B_____ la somme brute de 420'007 fr. 50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 5'000 fr. et ceux de l'appel joint à 5'000 fr. et les compense avec les avances effectuées par les parties, acquises à l'Etat de Genève.

Met la totalité des frais judiciaires de l'appel et ceux de l'appel joint à hauteur de 1'250 fr. à charge de A_____.

Condamne A_____ à verser à B_____ 1'250 fr. au titre des frais judiciaires de l'appel joint.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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