

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 8

ARRÊT DU 22 Septembre 2016  
(n° 623 , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/07337

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 25 Novembre 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 12/12064

APPELANT

Monsieur X.

né le            à

comparant en personne, assisté de Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355

INTIMEE

SA Y.

représentée par Me Aurélie FOURNIER, avocat au barreau de PARIS, toque : P0372

PARTIE INTERVENANTE :

DEFENSEUR DES DROITS- MISSION DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE

7, rue Saint Florentin

75008 PARIS

représenté par Mme Z. (Juriste) en vertu d'un pouvoir général

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 30 Juin 2016, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marthe-Elisabeth OPPELT-RÉVENEAU, Conseillère faisant  
fonction de présidente

M. Mourad CHENAF, Conseiller

Mme Camille-Julia GUILLERMET, Vice-présidente placée

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Véronique FRADIN-BESSERMAN, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé 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 M. Mourad CHENAF, Conseiller, pour la Présidente empêchée, et par Madame Véronique FRADIN-BESSERMAN, greffier présent lors du prononcé.

## Faits et procédure

M. X. a été embauché par la SA Y. le 10 mai 2004, selon un contrat à durée indéterminée, en qualité de chargé d'affaires. Il a été ensuite promu en 2006, au poste d'ingénieur d'affaires (grade de vice-président), puis en 2009 au poste de responsable d'affaires (grade de directeur). Sa rémunération brute moyenne s'est élevée en dernier lieu, à 11 250 €.

M. X. a quitté la banque le 11 octobre 2012, à la suite d'un plan de départ volontaire auquel il s'était porté candidat. Il a perçu alors une indemnité de départ d'un montant de l'ordre de 192 000 €.

M. X. précise qu'il est homosexuel et que cela était connu de son employeur depuis 2009. La relation de travail est régie par la convention collective de la banque.

Invoquant l'existence d'une discrimination du fait de son orientation sexuelle à partir de l'année 2009, et soutenant en conséquence, la nullité de l'acte de rupture de la relation de travail, M. X. a, le 5 novembre 2012, saisi le conseil des Prud'Hommes de Paris d'une demande tendant en dernier lieu à obtenir le paiement d'un rappel de salaire et de prime, d'une indemnité pour préjudice économique et des dommages et intérêts pour préjudice moral, le tout avec les intérêts au taux légal capitalisés et l'exécution provisoire, outre une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre reconventionnel, la SA Y. a réclamé le paiement d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision en date du 25 novembre 2013, le conseil des Prud'Hommes a débouté M. X. de sa demande, ainsi que la SA Y. Il a condamné le salarié aux dépens.

M. X. a fait appel de cette décision dont il sollicite l'infirmité. Il demande à la cour de juger qu'il a fait l'objet d'une discrimination du fait de son orientation sexuelle, subsidiairement d'une violation du principe de l'égalité de traitement, de dire qu'il a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire, subsidiairement d'une violation de l'obligation de sécurité et, en conséquence, de condamner la SA Y. à lui payer les sommes suivantes, augmentées des intérêts au taux légal capitalisés :

- 30 398 € à titre de rappel de rémunération fixe pour les années 2010 à 2012
- 306 386 € à titre de rappel de rémunération variable pour les années 2010 à 2013
- 1 588 686 € au titre du préjudice économique
- 1 925 470 € au titre du préjudice moral
- 5 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile

L'employeur conclut à la confirmation du jugement déféré, en conséquence, au débouté de M. X. et à sa condamnation à lui payer la somme de 10 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile. A titre subsidiaire, elle demande qu'en cas de condamnation, la cour ordonne à M. X. la restitution à son bénéficiaire de la somme de 230 793,57 € perçue par M. X. au titre de la convention de rupture signée par les parties.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 30 juin 2016, reprises et complétées à l'audience.

Le Défenseur des Droits, présent à l'audience, a déposé ses observations écrites et conclut oralement à l'existence d'une discrimination du fait de l'orientation sexuelle de M. X.

## Motivation

### - Sur l'exécution de la relation de travail

La SA Y. affirme attacher une grande importance au principe de non-discrimination et mener une politique active de prévention des discriminations au titre de l'orientation sexuelle. Elle produit notamment une charte de la diversité signée en 2009 et un accord sur la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination signé en 2013 qu'elle complète par une communication et des formations idoines destinées aux salariés de l'entreprise ainsi que la mise en place de procédures spécifiques pour les victimes destinées à dénoncer les faits de discrimination. Elle déduit du fait que durant les 9 ans de leur collaboration, M. X. n'a jamais usé de ces procédures, l'absence de toute discrimination à son encontre. Elle ajoute que jusqu'à la fin de l'année 2010, son entourage professionnel, et notamment MM. A. B. et C., n'avait pas connaissance de son homosexualité.

Elle fait valoir, en outre, que M. X. et M. A. entretenaient des relations cordiales dont témoignent leurs derniers échanges d'emails alors que M. A. n'était plus le supérieur hiérarchique de M. X. depuis le début de l'année 2011. Elle souligne que M. X. prétend avoir commencé à subir une discrimination en 2009, précisément l'année où il a connu une forte progression de carrière, de primes de spécialités et de rémunération variable en étant sous la responsabilité hiérarchique de M. A.

Elle ajoute que notamment dans ses évaluations M. X. qui n'a jamais fait valoir aucune difficulté d'un quelconque ordre, a au surplus, mis en exergue sa satisfaction à travailler avec M. A. Elle indique qu'aucun salarié n'a été témoin d'une discrimination envers M. X.

Il ressort des éléments produits aux débats que la carrière de M. X. a connu une progression régulière depuis son embauche, en 2004 comme chargé d'affaires, puis en 2006 comme ingénieur d'affaires et enfin, le 13 février 2009 comme "director".

Sa rémunération, prise en ses divers éléments, a également connu jusqu'en 2010, une augmentation constante : ainsi son salaire de base brut mensuel de 5 000 € en 2005 a été augmenté à 6 500 € en juin 2006, puis à un peu plus de 7 000 € à partir de février 2009 ; à partir du mois de septembre 2007, il a commencé à percevoir une prime de spécialité d'un peu plus de 5 000 €, qui avoisine les 10 000 € en 2008 et en 2009, augmentée à 28 000 € en 2010, puis à 47 000 € en 2011 et en 2012.

En outre, par courrier du 5 mars 2010, la SA Y. l'informe qu'il est éligible à partir de 2011, au "Deferred Compensation Scheme" qui lui ouvre droit à attribution de parts d'un nombre croissant entre 2011 et 2013 (324 parts, 454 parts et 521 parts) ce qui lui a permis de percevoir des dividendes qui s'élèvent à 17 460 € pour l'année 2011.

Il ressort de la lecture des bulletins de salaire de M. X. produits aux débats que celui-ci, sur la période allant de 2005 à 2008 a perçu un bonus annuel en augmentation constante dans des proportions très importantes (36 250 €, 95 826 €, 165 000 € et 200 000 €), puis, ses bonus ont décliné en 2009 alors qu'il a été nommé "director" le 13 février 2009 et en 2010 (107 000 € et 108 000 €) pour se reprendre à 178 000 € en 2011. Il n'a perçu aucun bonus en 2012.

Ses évaluations depuis son embauche sont excellentes, M. X. excédant les attentes de son employeur sur certaines compétences. Dans le dernier poste occupé, à partir de 2009, l'employeur qui reconnaît les compétences professionnelles de M. X. relève néanmoins des améliorations à apporter en matière d'origination. En 2010, ayant atteint 75 % des objectifs, s'il surpasse les attentes de son employeur dans de nombreux domaines, il est aussi jugé perfectible en matière commerciale et en termes de confiance en soi ; en 2011, il a atteint 90% de ses objectifs, et selon son évaluation, son leadership doit être amélioré.

Cette situation concorde avec les mails produits aux débats par le salarié sur la période 2010/2012 qui témoignent de la satisfaction des clients à travailler, pour la pertinence et la diligence de ses conseils, avec Y. oeuvrant en la personne notamment de M. X. Les mails de sympathie reçus par M. X., à l'annonce de son départ de la société, témoignent également de ce qu'il était apprécié de son environnement professionnel.

Il ressort donc de ce qui précède qu'à partir de 2009, M. X. reconnu pour ses qualités

professionnelles, a bénéficié d'une expansion de ses responsabilités en devenant "director", et chaque année, une augmentation de sa rémunération de base, une augmentation notable de sa prime de spécificité. Ses bonus ont connu, en revanche, une réduction en 2009, puis une nouvelle augmentation en 2010, la stabilité en 2011. En 2012, il n'en a perçu aucun. Des parts lui ont été attribuées à partir de 2011 qui lui rapporté la somme de 17 460 €.

Sur la connaissance par l'employeur de l'homosexualité de M. X., le salarié produit deux attestations de MM. D. et E., anciens collègues jusqu'en 2007 pour le second, qui indiquent avoir rapidement compris que M. X. était homosexuel et de Mme F. qui déclare avoir compris cet état de fait bien avant que M. X. lui-même ne le lui en parle en 2011 et témoigne de ce que M. X. lui a confié que M. G. à la même époque interrogeait ses collaborateurs pour avoir confirmation de la réalité de son homosexualité.

Indépendamment du caractère indirect d'une partie du témoignage de Mme F., qui est donc, de ce fait, partiellement inopérant, ces éléments ne permettent pas d'établir que l'employeur avait connaissance de l'homosexualité de M. X. avant 2010.

En revanche, M. X. produit aux débats, des mails de MM. A. et G. à connotation sexuelle qui traduisent leur connaissance de l'homosexualité de M. X. Il en est ainsi en particulier du mail du 9 février 2010, date de l'anniversaire de M. X., pour lequel il reçoit le message suivant : "happy birthday !!!!", auquel est joint un montage photo représentant M. X. souriant, en simple caleçon, passant son bras autour d'une poupée gonflable. Le boulet attaché au pied de cet homme symbolise, sans nul doute, l'entrave. Seize autres collègues sont mis en copie de ce message.

D'autres mails à connotation sexuelle sont adressés à plusieurs collègues, dont M. X. Par exemple : "de quel sexe êtes-vous ? Etes-vous une femme ou un homme ?? Pour le savoir, regardez en bas !...mais pas en bas de l'e-mail !!!! andouille !!!"(mail du 18 juin 2009) ; ou lui sont mis en copie : "elles sont dix nous sommes 8 ; ça va faire des histoires"(19 juin 2009), la référence étant une photo de 10 femmes à demi-nue en bas résilles et porte-jartelles, l'ensemble de l'auteur et des destinataires étant, en réalité, au nombre de 9. M. X. a encore été destinataire du message suivant : "la contribution sectorielle sera discutée au comité mandat. Avec ta "femme" tu pourras partager le travail et limiter ta participation à des thématiques sectorielles"(23 octobre 2010). En réponse aux deux messages datés des 9 février 2010 et 23 octobre 2010, M. X. a immédiatement répliqué, en ce qui concerne le premier message, qu'il le conservait pour les Ressources Humaines "on ne sait jamais" et, en agréant au second, il émet une réserve "sauf en ce qui concerne l'idée générale de "femme".

Contrairement à ce que soutient l'employeur, aucun élément n'est produit aux débats qui démontrerait que M. X., participe activement à ces échanges de messages grivois et de mauvais goût.

Bien au contraire, il ressort de ces éléments que seul ou avec d'autres, M. X. est l'objet de remarques à caractère sexuel, qui, pour certaines, en toute certitude, le stigmatisent pour son orientation sexuelle. Ces messages et images aussi grossiers que blessants, qui lui sont ainsi adressés par deux collègues en particulier, ne manquent d'ailleurs pas leur cible provoquant chez M. X. des réactions de défense par des mails en réponse, menaçant notamment de prendre à témoin la direction des ressources humaines.

Il s'ensuit qu'il résulte des messages des 9 février et 23 octobre 2010, qui sont les plus significatifs car ils ont pour objet M. X., que l'employeur a eu connaissance, en 2010, de l'homosexualité de ce salarié et que c'est pour cette raison, qu'il a subi des moqueries de la part de ses collègues qui imposent, au surplus, par leur comportement machiste et sexiste, un environnement de travail particulièrement oppressant, que promeut, au demeurant la SA Y. en offrant à ses salariés des soirées dans des établissements de striptease ou offrant des prestations à caractère sexuel, selon ce qu'il ressort des attestations et documents produits aux débats.

Pour autant, il doit être relevé que l'orientation sexuelle de M. X. n'a pas fait obstacle à sa promotion en qualité de "director", ni à l'augmentation continue et notable de sa prime de spécificité, ni à son éligibilité à l'attribution de parts qui lui ont procuré des revenus

supplémentaires. Autrement dit cela n'a pas nui à la progression de sa carrière jusqu'en 2009, et M. X. ne peut sérieusement soutenir le contraire.

Il n'apparaît pas davantage que la progression de sa carrière aurait été encore meilleure, dès lors que le panel de comparaison qu'il fournit et dont la pertinence n'est pas sérieusement contestée, (MM. H., I., J. et Mme K.) montre qu'il avait une rémunération fixe comparable à tous les autres, M. J. se distinguant par une rémunération légèrement supérieure à celle des autres. Il en est de même pour la rémunération variable jusqu'en 2010, en considérant que les différences constatées, qui ne sont pas très significatives, compte-tenu des sommes importantes en cause et qui reposent en partie, sur les performances individuelles des salariés, sont inhérentes à l'activité en cause.

M. X. ne peut donc qu'être débouté de ses demandes de paiement de rappel de rémunérations fixe et variable perçue en 2010 (pour l'activité 2009).

En revanche, il apparaît que la rémunération variable pour l'année 2011 (pour l'année 2010) et l'absence de tout paiement de rémunération variable en 2012, (pour l'année 2011), doivent être l'objet d'un examen particulier.

S'agissant du même panel de salariés que précédemment, il apparaît qu'en 2011, deux salariés ont presque doublé leur bonus et un troisième la plus que doublé par rapport à l'année précédente. Deux autres salariés, dont M. X. ont vu leur bonus augmenté de 50% seulement par rapport à l'année précédente.

Il convient de relever que cette différence de traitement relative à la rémunération variable, qui constitue une part très importante de la rémunération de M. X., qu'elle multiplie par deux approximativement, est concomitante de la connaissance par l'employeur de l'homosexualité de M. X..

En application de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son orientation sexuelle.

En cas de litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En conséquence, il revient à l'employeur d'établir la preuve que la différence de traitement appliquée à M. X., qui constitue un fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, repose sur une cause objective.

Pour expliquer cette différence de traitement, la SA Y. avance des raisons d'ordre trop général fondées notamment sur son souci d'évincer toute forme de discrimination de la vie de l'entreprise (chartes multiples,...), et sur des considérations sur la formation initiale, les responsabilités exercées des salariés du panel, qu'elle ne détaille pas, de sorte qu'elles ne permettent pas de vérifier la légitimité de la différence criante de traitement subie par M. X.

Il convient donc de déduire de l'absence de cause objective justifiant la différence de traitement litigieuse, que celle-ci caractérise une discrimination du fait de l'orientation sexuelle.

D'un montant de 110 082 € en 2010 (pour l'année 2009) et de 196 150 € en 2011 (pour l'année 2010), en 2012, M. X. n'a perçu aucune rémunération variable, tandis que ses

collègues du même panel ont perçu à ce titre, selon le cas, de 97 471 €, pour la rémunération la plus faible, à 221 816 € qui est la plus élevée.

Il convient de relever, en outre, que la rémunération variable, fondée notamment sur les performances individuelles, lui a été supprimée, alors qu'il avait réalisé 90% de ses objectifs, et avait été ainsi plus performant que l'année précédente (75% des objectifs atteints).

En application des mêmes textes que précédemment, ce fait laisse donc supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Il revient, en conséquence, à l'employeur de rapporter la preuve que la différence de traitement appliquée à M. X. repose sur une cause objective.

L'employeur ne saurait cependant valablement se retrancher derrière la réduction de l'enveloppe des bonus pour cette année-là, que dénonce un tract de la CGT et le caractère discrétionnaire de la rémunération variable pour en priver M. X. qui a finalement reçu un seul bonus différé s'élevant à 11 289 € d'un montant sans commune mesure avec celui de ses collègues et ceux perçus les années antérieures.

Il s'ensuit qu'en l'absence de cause objective, il apparaît que, nonobstant le contexte particulier de la contraction de l'enveloppe dédiée aux bonus, M. X. qui, contrairement à ses collègues, a été privé de l'essentiel de sa rémunération variable en 2012 (pour l'année 2011), a subi une discrimination en raison de son orientation sexuelle.

Il en résulte, en l'absence d'éléments fournis par l'employeur sur le mode de calcul du bonus au titre de l'année 2011, que M. X. peut prétendre à percevoir, en 2011, pour l'année 2010, la somme de 264 134 € correspondant au montant moyen perçu par les salariés du panel retenu, et en 2012, pour l'année 2011, la même somme moyenne, hors bonus différé, qui s'établit à 151 605 €.

La SA Y. doit donc être condamnée à lui payer pour 2011 (au titre de 2010), compte-tenu de la somme perçue à ce titre (y compris le bonus différé), un solde de 67 984 € et pour l'année 2012 (pour l'année 2011) la somme de 140 316 €, compte-tenu du bonus différé versé à M. X..

En outre, les messages électroniques litigieux, à caractère sexuel, qui sont répétés dans le temps, caractérisent un harcèlement à l'encontre de M. X. Les éléments d'ordre médical qu'il produit aux débats (augmentation anormale de son stress notamment) témoignent de la dégradation de son état de santé, nonobstant le fait qu'il ait été déclaré apte au service par le médecin du travail.

L'humiliation résultant des messages adressés à M. X., prenant à témoin de nombreux autres collègues, de manière répétée, déjà en 2009 mais plus stigmatisante en 2010, le traitement discriminant en matière de rémunération variable pour les années 2011 et 2012 lui ont occasionné un préjudice qu'il incombe à la SA Y. de réparer par le paiement à M. X. d'une somme de 50 000 €.

#### - Sur la rupture de la relation de travail

Le plan de départs volontaires en cause apparaît avoir été imposé, selon ce qu'il ressort des débats, par les "régulateurs" à tous les établissements bancaires, parmi lesquels se trouvent la SA Y., la L., le M. et N., ce dont il résulte que le plan litigieux, mis en oeuvre en 2012, par la SA Y., selon ce qu'indique l'édito en préambule du plan, à la suite de la crise financière de 2008, et en vue de retrouver un regain de compétitivité, n'était pas sans motif économique, contrairement à ce que soutient M. X..

En outre, le motif économique n'est pas démenti par les recrutements de "director" ultérieurs, réalisés en début d'année 2013, qui ne concernent pas l'établissement de Paris, à l'exception d'un seul, objectivement justifié par un retour de congé parental,

ainsi que cela ressort du mail de l'employeur du 3 janvier 2013 produit aux débats par M. X..

M. X. soutient qu'en mars 2012, subitement privé de sa rémunération variable, qui a suscité en lui un sentiment d'injustice qu'il a exprimé par mails des 30 mars et 11 avril 2012, produits aux débats, il a été incité par ses supérieurs N+1, au départ volontaire.

En application de l'article L1233-61 du code du travail, "dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre". La rupture de la relation de travail, finalisée par un départ volontaire, dans le cadre du PSE, intervient alors d'un commun accord.

C'est dans le cadre de ce texte qu'au mois de mars 2012, la SA Y. a élaboré un "plan de mobilité interne et de départs volontaires" devant aboutir, au plus tard au 31 décembre 2012, à la suppression de 373 postes dont 20 parmi les responsables Corporate Finance, niveaux responsable d'affaires, directeur et managing directeur issus du métier de conseil "corporate finance" qui employait M. X.

Le plan ainsi remis au collaborateurs de la banque précise la procédure à suivre pour les départs volontaires, ceux-ci devant faire l'objet, de la part du salarié, d'un dépôt de candidature entre le 6 mars et le 15 septembre 2012, suivi, après approbation de principe de l'employeur, de la présentation d'un projet professionnel, puis, en cas d'accord de l'employeur sur ce projet, d'un courrier de confirmation de sa volonté de départ, lequel sera alors suivi d'une lettre de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique entraînant, au bénéfice du salarié sortant, le paiement d'une indemnité, dont les modalités de calcul sont précisées dans ce même document.

Il ressort des débats qu'usant de cette procédure, M. X., par mail du 19 avril 2012 adressé à son employeur, s'est porté candidat au plan de départ volontaire et a, le 5 juin 2012, soumis à l'examen de son employeur son projet professionnel, lequel a reçu l'approbation de la SA Y. qui a, en conséquence, donné son accord définitif au départ de M. X., par courrier du 6 juin 2012 en sollicitant de sa part l'envoi d'un écrit de confirmation de sa volonté de départ. Par courrier en date du 25 juin 2012, M. X. a confirmé son intention au départ.

Par courrier en date du 5 juillet 2012, la SA Y. a adressé à M. X. un projet de convention de rupture d'un commun accord à lui retourner signée de sa main, ce que celui-ci a finalement fait le 28 septembre 2012, après avoir protesté par de nombreux écrits de la régularité de cette formalité, non prévue, selon lui par la procédure de départs volontaires.

Il convient de relever, au vu des pièces produites aux débats, que s'il est exact que la procédure mise en place par la SA Y. prévoyait l'envoi de sa part d'un seul courrier de rupture et non la signature par les parties d'une convention de rupture, cette formalité supplémentaire, superfétatoire, imposée au salarié, au plan juridique à tout le moins, est sans effet sur la nature de la rupture de la relation de travail qui demeure conventionnelle puisqu'elle résulte d'un plan de départ volontaire.

Il convient donc d'examiner le moyen du salarié tiré de la nullité de la rupture amiable.

Il revient au salarié qui s'en prévaut de démontrer l'existence d'un vice du consentement ou d'une fraude. Le vice du consentement s'apprécie au moment de la formation de l'accord sur laquelle il doit avoir eu un effet déterminant.

M. X. ne se prévaut pas d'un vice du consentement en particulier mais soutient que la rupture procédant de la discrimination dont il a été l'objet qui l'a contraint au départ, est nulle en application des articles L1132-1 et suivants du code du travail.

Il ressort des débats que suivant la procédure établie par l'employeur, M. X. a

exprimé la volonté de quitter l'entreprise dans un premier courrier, l'a confirmée et réitérée dans les suivants, qu'il a fourni un projet professionnel complet, consistant en la création d'une entreprise, impliquant force de précisions.

Antérieurement à la convention de rupture, dans son courrier adressé à son employeur le 20 juillet 2012, le salarié évoque les pressions "insupportables" au départ "pour des raisons économiques" exercées sur les "employés" par l'employeur, son indignation à voir l'employeur ne pas se conformer à la procédure qu'il a lui-même instaurée, et le fait qu'il avait du se "faire violence pour écrire que j'étais candidat au départ alors que je n'en avais pas envie".

Dans ce courrier, M. X. s'indigne de la déloyauté de la banque à l'égard de tous les "employés" et non pas seulement à son égard. Il n'évoque aucune discrimination à son encontre. Il en est de même de tous les courriers de protestation ultérieurs adressés à son employeur, y compris même après la rupture de la relation de travail (4 août 2012, 21 septembre 2012, 19 octobre 2012). Cette seule situation est dénoncée à l'inspection du travail également par un courrier du 19 octobre 2012, sans un mot sur une prétendue discrimination.

Par courrier en réponse, date du 31 juillet 2012, la SA Y. fait savoir à M. X. qu'à défaut pour lui de signer la convention de rupture, il sera considéré comme se désistant, en conséquence de quoi, il devra reprendre son poste. M. X. a signé ladite convention au mois de septembre suivant.

Nonobstant ses multiples réserves et protestations, il apparaît donc que M. X. a exprimé son consentement pour un départ volontaire de l'entreprise.

Toutefois, en dépit de la procédure suivie, qui a exigé du salarié la réitération de son consentement au départ, exprimé pour la première fois le 19 avril 2012, il ne peut être ignoré que celui-ci a été formulé en réplique de la privation de sa rémunération variable dont M. X. a dénoncé le caractère injuste le 11 avril précédent et dont il a été précédemment établie qu'elle caractérisait, avec d'autres éléments, une discrimination.

Il s'ensuit, peu important que le salarié n'ait pas dénoncé la discrimination subie dans le cadre de la procédure de départ volontaires, que le consentement de M. X. au départ, même réitéré, procède, avec la convention de rupture qui en résulte, de la discrimination. Cette convention est, en conséquence, nulle.

Corrélativement à la nullité prononcée, il convient de condamner M. X. à rembourser à la SA Y. la somme de 230 793,57 € perçue dans le cadre de la convention litigieuse.

La privation de sa rémunération variable caractérise le point d'arrêt de la carrière de M. X. au sein de la SA Y. pour des motifs étrangers à sa valeur professionnelle.

Il en résulte un préjudice économique que la cour, au vu des éléments produits aux débats, notamment sur les montants des rémunérations attachées au métier de M. X., évalue à 300 000 €.

Il ressort également de ce qui précède que M. X., privé de sa rémunération variable (plus de 100 k€), discriminé et harcelé a subi un préjudice moral que la cour au vu des éléments versés aux débats, notamment d'ordre médical, est en mesure d'évaluer à la somme de 100 000 €.

Il convient d'ordonner la compensation entre les créances réciproques des parties.

Le jugement déféré est infirmé.

Par ces motifs la cour,

- infirme le jugement déféré.

Statuant à nouveau et y ajoutant :

- prononce la nullité de la convention de rupture litigieuse

- condamne la SA Y. à payer à M. X. les sommes suivantes :

\* 67 984 € au titre du solde de la rémunération variable payée en 2011 (au titre de l'année 2010)

\* 140 316 € au titre du bonus pour l'année 2012 (correspondant à l'année 2011),

ces sommes portant intérêts au taux légal à compter de la convocation de la SA Y. devant le bureau de conciliation

\* 300 000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice économique subi

\* 100 000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi,

ces sommes portant intérêts au taux légal à compter de la présente décision

- condamne M. X. à rembourser à la SA Y. la somme de 230 793,57 € perçue dans le cadre de la convention litigieuse

- ordonne la compensation entre les créances respectives des parties

- dit que les intérêts échus seront capitalisés dans les conditions de l'article 1154 du code civil

- déboute M. X. pour le surplus

- condamne la SA Y. aux dépens de première instance et d'appel

Vu l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamne la SA Y. à payer à M. X. la somme de 5 000 €

- la déboute de sa demande de ce chef.

La Greffière  
empêchée

Pour La Présidente