

GE_GERICHTE C/9132/2008 vom 10. Dezember 2009

GE Cour de justice, 2009-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9132_2008

FR: GE_GERICHTE C/9132/2008 du 10 décembre 2009

IT: GE_GERICHTE C/9132/2008 del 10 dicembre 2009

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ÉTABLISSEMENT FINANCIER ; INFORMATICIEN ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ-PRESSION; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; TORT MORAL; GRATIFICATION | T réclame une indemnité correspondant à six mois de salaire pour licenciement abusif, au motif qu'il aurait été licencié sous un prétexte inexact, alors qu'il cherchait en réalité à défendre ses droits en se plaignant d'une atteinte à sa personnalité. A l'instar du Tribunal, la Cour retient que le licenciement est en réalité motivé par les prestations insuffisantes de l'employé constatées par deux rapports d'évaluation. La Cour examine toutefois si ces prestations qualifiées d'insuffisantes ne seraient pas la conséquence du harcèlement psychologique invoqué par l'employé dès lors que, dans ce cas, l'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat. La Cour relève à ce sujet que tant l'enquête interne diligentée par l'entreprise, que les pièces versées à la procédure ou les nombreux témoins entendus en première instance et en appel, ne permettent pas de retenir un harcèlement psychologique dirigé à l'endroit de T et confirme ainsi la décision entreprise. | CO.319; LJP.11; LPC.186.al2; CO.328; CO.336.al1.letd; CO.322d

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de T___ est recevable (article 59 LJP).

E. 2

A titre préalable, l'appelant conclut à la production de diverses pièces, soit l'ensemble des courriers électroniques entrant et sortant de T___ pendant les deux années ayant précédé son licenciement, ainsi que tous les autres documents et fichiers contenus dans le répertoire « Lotus Notes » créé à partir de son poste de travail. a) La loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP) ne contenant aucune disposition particulière sur la production de pièces pouvant être ordonnée par le Tribunal, il convient de se référer aux dispositions générales de la Loi de procédure civile qui sont applicables à titre supplétif, dans la mesure compatible avec les exigences de simplicité et de rapidité propres à la procédure applicable à la Juridiction des prud'hommes (article 11 LJP). A teneur de l'article 186 al. 2 LPC, le juge peut ordonner à la partie qui détient une pièce utile à la solution du litige de la produire, même si le fardeau de la preuve ne lui incombe pas. En cas de refus sans motif légitime, le fait allégué par la partie adverse peut être tenu pour avéré. Du principe général relatif au fardeau de la preuve résulte notamment que celui qui entend alléguer un fait dont la preuve est contenue dans une pièce doit produire lui-même cet objet ou ce document. La

rigueur de cette règle doit cependant être tempérée par le principe de la bonne foi qui conduit, dans certaines circonstances, à imposer à l'autre partie la production d'une pièce qu'elle détient. C'est le but poursuivi par l'article 186 al. 2 LPC. Cette exception doit toutefois être appliquée avec prudence de manière à éviter les abus qu'elle pourrait entraîner (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, tome II, n° 5 ad art. 186 LPC). L'obligation de production de pièces est ainsi soumise à diverses conditions cumulatives : - il doit s'agir d'une pièce « utile à la solution du litige » ; - la partie qui assume le fardeau de la preuve doit démontrer qu'elle ne détient pas elle-même la pièce visée et qu'elle ne dispose d'aucun moyen raisonnable pour se la procurer, la faculté offerte par l'article 186 al. 2 LPC ne devant pas être utilisée pour de simples motifs de commodité ; - la partie interpellée possède effectivement la pièce en cause ou elle est seule à même de se la procurer ; - la partie interpellée ne peut invoquer aucun motif légitime de refuser la production qui lui est réclamée. b) L'appelant sollicite la production de tous les courriers électroniques entrants et sortants de T___ pendant les deux années ayant précédé son licenciement, ainsi que tous les autres documents et fichiers contenus dans le répertoire « Lotus Notes » créé sur son poste de travail. Sa requête ne peut être accueillie. Tout d'abord, il appartient à l'appelant de circonscrire sa requête en production de pièces et de démontrer en quoi les pièces dont il sollicite la production peuvent être utiles à la solution du litige, c'est-à-dire permettent de retenir des agissements de harcèlement perpétrés à son endroit. Or, T___ est muet sur l'identification des courriels, ne fut-ce que pour une époque concernée, susceptibles d'être produits à la procédure ; interrogé par la Cour d'appel sur ce point, il a relevé qu'il ne pouvait pas cerner le domaine de production de pièces sur une période déterminée. Ce faisant, l'appelant admet qu'il n'a pas identifié de courriels échangés avec sa hiérarchie qui seraient utiles à la solution du litige. Il paraît plutôt vouloir profiter d'une production de documents en vrac pour tenter d'y trouver les éléments qui justifieraient sa réclamation. Cette manière de procéder est contraire aux exigences posées par l'article 186 al. 2 LPC et la Cour d'appel ne peut accéder à sa requête. La Cour d'appel relève au surplus le caractère disproportionné de cette offre de preuve qui nécessite une procédure de restauration coûteuse dont l'intérêt n'a pas été démontré. c) Cette situation n'est pas incompatible avec l'obligation du juge prud'homal d'établir d'office les faits, et le Tribunal des prud'hommes n'est pas contraint d'accéder à tous les moyens de preuve sollicités par les parties. En particulier, une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi, peut être écartée si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144), lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495) ou encore si le moyen de preuve requis n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis en procédure (ATF 109 II 31). En l'espèce, la Cour d'appel considère, à l'instar du Tribunal des prud'hommes, que les nombreux témoignages recueillis dans la procédure, y compris ceux devant la Cour d'appel, les déclarations des parties et l'ensemble des pièces versées à la procédure permettent d'établir suffisamment les éléments factuels utiles à la solution du litige, l'autorité de jugement pouvant se forger une conviction dont la production de courriels professionnels, au demeurant non identifiés, ne saurait altérer l'assise. d) Dans le cadre de sa requête en production de pièces, l'appelant réclame également la communication des notes manuscrites figurant dans son dossier personnel au sein de la société et n'ayant pas été produites par l'employeur. Interrogée sur ce point par la Cour d'appel, la responsable des Ressources humaines a indiqué que le dossier de l'employé ne contenait pas de notes

d'entretien ou procès-verbaux divers, les dossiers d'évaluation ayant été versés à la procédure. Dans la mesure où les pièces auxquelles T___ fait référence, soit des notes internes prises à l'occasion des entretiens, ne figurent pas dans son dossier, la requête en production de pièces ne peut être accueillie dès lors que la partie interpellée ne possède effectivement pas la pièce en cause. e) Au titre de ses conclusions préalables, l'appelant a également sollicité la réouverture des enquêtes, ainsi que l'audition de huit témoins par la Cour d'appel. Cette dernière a fait droit à cette requête et les témoins sollicités ont été effectivement entendus par la juridiction d'appel.

E. 3

T___ réclame une indemnité correspondant à six mois de salaire (fr. 57'210.-) pour licenciement abusif, au motif qu'il aurait été licencié sous un prétexte inexact, alors qu'il cherchait en réalité à défendre ses droits en se plaignant d'une atteinte à sa personnalité. Il invoque à ce sujet la violation de l'article 328 CO. a) Au regard de l'article 336 al. 1 lit. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est signifié au travailleur au motif que celui-ci s'est plaint avec raison, ou à tort mais de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité (arrêt du Tribunal fédéral du 5 septembre 2003, dans la cause 4C 129/2003 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 6 août 2008, dans la cause 4A 325/2008 consid. 2.1). Ce droit est consacré par l'article 328 al. 1 CO. Il protège le travailleur, notamment contre les actes de mobbing ou harcèlement psychologique, lequel se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée et, le cas échéant, sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant d'un rapport de travail ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement psychologique est généralement difficile à prouver et il faut admettre son existence, s'il y a lieu, sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Toutefois, le harcèlement peut aussi n'être qu'imaginaire et il peut même être allégué abusivement par le travailleur dans le but de se protéger contre des remarques ou des mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral dans la cause 4A.128/2007 consid. 1 et 4C.404/2005 consid. 3.2 et 4A.325/2008 consid. 2.1). Le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Par lui-même, le harcèlement psychologique ne rend pas une résiliation abusive mais cette mesure est contraire à l'article 336 CO si elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence du harcèlement (ATF 125 III 170). L'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat. b) L'énumération de l'article 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus de droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent aux motifs de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'article 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du

travailleur ; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2, p. 116 ; 131 III 535 consid. 4, p. 537 ; 125 III 70 consid. 2, p. 72).

E. 4

En l'espèce, le licenciement est motivé par les prestations insuffisantes (« *insatisfactory performance* ») de l'employé, réitérées durant la dernière année d'activité en dépit de l'encadrement dont il avait fait l'objet. Il ressort des débats que le rapport d'évaluation effectué en avril 2007 faisait état de « résultats faibles » aux motifs que T___ n'avait pas joué son rôle de « coordinateur », en ne se rendant pas visible comme tel au sein des groupes, en manquant d'engagement, en négligeant le suivi des problèmes et en ne se tenant pas informé des changements technologiques. Le rapport d'évaluation concluait en informant l'employé que la communication et le travail d'équipe devaient impérativement être améliorés. Suite à ce rapport, une procédure de suivi a été mise en place, fixant à T___ des objectifs précis à atteindre sur une période de trois mois, soit d'avril à juin 2007. Le rapport rédigé à l'issue de cette période démontre qu'il n'y a pas eu d'amélioration perceptible de la part de T___, sa performance ayant été jugée « en-dessous des attentes ». Le rapport identifie de manière précise des manquements de l'employé par rapport aux objectifs assignés. A ce sujet, le rapport énonce : « Collaborer plus étroitement avec les membres de l'équipe Il n'y a eu aucune amélioration dans sa relation et son interaction avec ses collègues. Améliorer sa communication écrite et verbale Il n'y a eu aucun résultat. V1'___ Malgré les instructions claires reçues à ce sujet, T___ a donné des ordres aux fournisseurs, ce qui a généré des problèmes. En outre, T___ n'a pas formé son chef d'équipe de ses activités quotidiennes. Maîtrise des stats T___ a pris la pleine maîtrise des stats européenne et a fourni un rapport hebdomadaire. Toutefois, il n'a pas formé des collaborateurs pour assurer le suivi en son absence, alors que son chef d'équipe le lui avait demandé. Rendre ses tâches visibles à son chef d'équipe T___ a été requis par son chef d'équipe de fournir des rapports quotidiens sur ses activités. Les rapports ont été envoyés jusqu'au 22 mai 2007 puis ont cessé sans aucune explication. » A l'instar du Tribunal des prud'hommes, la Cour d'appel retiendra que le licenciement est ainsi motivé par les prestations insuffisantes de l'employé constatées par deux rapports d'évaluation, le second intervenant à l'issue d'une période d'encadrement qui avait pour but d'améliorer les prestations de l'employé.

E. 5

Reste à examiner si ces prestations qualifiées d'insuffisantes sont la conséquence du harcèlement psychologique invoqué par l'employé dès lors que, dans ce cas, l'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat. Tout d'abord, la Cour d'appel relèvera que T___ ne s'est formellement plaint de harcèlement qu'après la notification de son licenciement au travers d'une lettre de son conseil. L'employé ne s'était auparavant jamais plaint d'un comportement constitutif d'un harcèlement, même s'il avait fait état à sa hiérarchie de difficultés et de tensions rencontrées avec son supérieur direct. D'autre part, la Cour d'appel cherche en vain dans le dossier les éléments constitutifs

d'un mobbing ou d'un harcèlement psychologique qui violerait la protection de l'employé imposée par l'article 328 CO. L'enquête interne diligentée par l'entreprise, dès qu'elle fut informée du grief de harcèlement, a clairement démontré qu'un tel comportement ne pouvait être retenu. L'entreprise a ainsi pris les mesures appropriées dès l'instant où elle a appris que l'un de ses employés se plaignait de harcèlement et l'enquête interne répond à la mesure appropriée que doit prendre l'employeur en vue de protéger la personnalité de ses employés. Les éléments recueillis dans la procédure ne permettent pas de retenir un harcèlement psychologique perpétré par A___ à l'endroit de T___. L'appelant relève que ses relations avec T___ ont commencé à se dégrader au moment où ce dernier est devenu son supérieur hiérarchique, soit au moment où il a intégré l'équipe audiovisuelle en qualité d'analyste en support technique, sans toutefois réussir à expliquer le paradoxe lié au fait que ce poste lui avait été précisément proposé par A___ lui-même. L'appelant ne peut également expliquer les raisons de son harcèlement si ce n'est qu'en février 2007, il avait proposé une solution pour un problème technique et que cette remarque, faite en présence de B___, aurait fortement vexé A___. Cette explication paraît difficilement convaincante à la Cour d'appel, puisque cet événement remonte à février 2007, alors que, selon les propres explications de l'appelant, le harcèlement dont il a été l'objet aurait débuté en 2005. Par ailleurs, l'appelant a caractérisé le harcèlement subi par le fait qu'il était isolé du reste de l'équipe et n'était plus invité aux réunions de l'équipe vocale. Cette situation ne paraît guère surprenante, dans la mesure où il ne faisait plus partie de cette équipe. Il semble néanmoins établi que l'intégration de T___ au sein de l'équipe audio-visuelle n'a pas été aisée, l'appelant s'étant ouvert de cette situation à ses supérieurs en 2006 déjà et une solution ayant été recherchée avec le concours de D___. En août 2006, A___ s'était engagé à faire preuve de davantage de neutralité au sein de l'équipe et d'apporter à T___ un encadrement approprié, en le suivant plus régulièrement et lui fournissant l'aide nécessaire pour la production de la documentation. Les témoignages recueillis dans la procédure ne permettent pas non plus de retenir à la charge d'A___ un comportement constitutif d'un harcèlement psychologique envers T___. Certains témoignages recueillis font état de tensions constatées entre A___ et son subordonné, sans en déterminer la cause. Assurément, A___ a pu faire preuve de maladresse dans ses rapports avec son subordonné, par exemple en exigeant des rapports quotidiens sur les activités de ce dernier, ou en déléguant, pendant ses vacances, la supervision à G___ qui n'était pas son supérieur direct. Il s'agit toutefois de l'exécution de directives destinées à gérer de façon efficace le travail de l'équipe, sans que ces mesures ne constituent des agissements de harcèlement. De plus, il ressort de la procédure que les mesures de contrôle mises en place en 2006 ont été décidées à la suite de diverses erreurs de T___ qui avaient suscité chez ses collègues une certaine méfiance à son endroit. Les témoins entendus dans la procédure, membres de l'équipe, ont évoqué les difficultés à collaborer avec l'appelant en raison de son absence d'esprit d'équipe. La Cour d'appel n'entend pas sous-estimer la difficulté ressentie par l'appelant à gérer un conflit avec A___, mais relève que tant l'enquête interne diligentée par l'entreprise, que les pièces versées à la procédure ou les nombreux témoins entendus en première instance et en appel, ne permettent pas de retenir un harcèlement psychologique dirigé à l'endroit de T___. Le moyen tiré de l'article 328 CO sera donc rejeté.

E. 6

L'appelant réclame en outre une somme de fr. 22'848.75 au titre de complément de salaire au motif qu'il a perçu, en 2005 et 2006, des bonus qui ne lui ont pas été alloués en 2007. Il réclame de ce chef une somme de fr. 22'848.75 au titre de complément de salaire, invoquant

un « montant perdu » par rapport à la rémunération dévolue les deux années précédentes. a) Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus (PORTMANN, *Die Arbeitsbedingungen der Bankangestellten*, in *Aktuelle Fragen des Bank- und Finanzmarktrechts*, Zürich 2004, p. 581 ss, 587 ; MEIER, *Rechtsprobleme zum Bonus im Arbeitsverhältnis*, ArbR 2001, p. 61 ss 64; VÖGELI GALLI / HEHLI HIDBER, *Bonuszahlungen : Möglichkeiten und Risiken*, RSJ 2001, p. 445 ss, 446). Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'article 322d CO, soit comme un élément du salaire (article 322d CO), pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (article 322a CO) (PORTMANN, *op. cit.*, p. 587 ; VISCHER, *Der Arbeitsvertrag*, 3 e éd., Bâle 2005, p. 108). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par actes concluants, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 129 III 276 consid. 2 p. 278). Il est admis que l'employeur peut, dans les limites de l'article 27 al. 2 CC (cf. ATF 130 III 495 consid. 5 ; VISCHER, *op. cit.*, p. 105 s.), subordonner le droit à la gratification à des conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4C.263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 4b in fine), par exemple la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou l'absence de résiliation du contrat (AUBERT, *Commentaire romand*, N 8 ad art. 323 CO ; WYLER, *Droit du travail*, 2 ème ed. p. 169 s. ; REHBINDER, *Commentaire bernois*, N 14 ad art. 322d CO ; VÖGELI GALLI / HEHLI HIDBER, *op. cit.*, p. 447). De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant prorata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO). Lorsque le contrat prévoit le versement d'une somme déterminée pour une année précisément désignée, indépendamment des résultats effectifs de la société et de l'activité de l'employé, cette rétribution est assimilée à un salaire et non pas à une gratification au sens de l'article 322d al. 1 CO, puisque le montant et l'échéance sont inconditionnels (cf. arrêt 4C.178/2002 du 13 septembre 2002, consid. 4 in fine ; 4C.359/1995 du 6 décembre 1998, publié in JAR 1997, p. 124, consid. 2a ; cf. arrêt 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.1 in fine). La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Une obligation peut avoir été convenue expressément dans un contrat écrit ou oral, mais peut également résulter, pendant la durée du contrat de travail, d'actes concluants, par exemple si un certain montant a été versé de manière régulière et sans réserve (WYLER, *op. cit.*, p. 166; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 3 ème éd., n°5 ad art. 322d CO ; DELBRÜCK, *Die Gratifikation in schweizerischen Einzelarbeitsvertrag*, p. 57). C'est l'application du principe de la confiance qui déterminera si, en cas de versements répétés et sans réserve, la gratification a perdu son caractère volontaire initial pour se transformer en obligation pour l'employeur. Il s'agira de rechercher comment une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 126 III 59 consid. 5b). C'est donc l'ensemble des circonstances qui entourent le versement qui déterminera le caractère facultatif ou obligatoire de la rétribution (DELBRÜCK, *op. cit.*, p. 61). b) En l'espèce, le contrat de travail prévoyait, le cas échéant (« where applicable »), le versement d'un bonus annuel de performance (« annual performance bonus ») intitulé « Administrative bonus »,

généralement versé en avril, à la seule discrétion de la société sur la base des performances (« entirely at the company's discretion on the basis of performance »). En l'espèce, le bonus, quelque soit sa qualification, était soumis à des conditions liées à la performance et aux prestations de l'employé. Selon la politique de rémunération de E___, les collaborateurs dont les performances étaient jugées « low meets » ou « below expectation » n'avaient droit à aucun bonus, car leur travail n'avait pas contribué à la profitabilité de l'entreprise. Il s'agissait d'une pratique concernant l'ensemble des employés de l'entreprise. En l'espèce, les conditions liées à l'octroi du bonus ne sont pas réalisées, puisque les deux rapports d'évaluation concernant l'employé font état respectivement de « résultats faibles » et de « prestations en-dessous des attentes » qui, selon la politique de l'entreprise, ne le rendant pas éligible à recevoir un bonus. L'employé ne peut se plaindre dans l'allocation du bonus d'une inégalité de traitement - qu'il n'invoque d'ailleurs pas - dès lors que la politique mise en place par l'entreprise était définie dans le manuel des travailleurs et applicable à chaque employé. Enfin, l'appelant ne peut également invoquer que les rapports d'évaluation auraient été le fruit d'une péjoration artificielle de ses performances. D'une part, il y a lieu d'indiquer que les manquements de T___ avaient déjà été relevés les années précédentes, notamment les difficultés de communication et de manque de documentation écrite ; ensuite, les prestations de l'appelant ont été jugées différemment au fil des années, en raison des exigences plus élevées au fil du temps, compte tenu de l'ancienneté de l'employé. Enfin, il importe de relever que le rapport d'évaluation mentionne également les points positifs de l'appelant, en particulier son excellent service clients et son engagement vis-à-vis des autres départements, notamment celui des services généraux, rappelés à plusieurs reprises dans la procédure, ce qui tend à démontrer que ses supérieurs n'ont pas voulu péjorer ses performances, puisqu'ils ont expressément mentionné les points positifs de la collaboration. Ce point de la réclamation ne peut donc être accueilli.

E. 7

Le jugement entrepris sera ainsi entièrement confirmé.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.