



Numéro de répertoire : 2022 / 1715
Date du prononcé : 24/5/2022
Numéro de rôle : 20/859/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège
Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :**Madame H**

partie demanderesse, comparissant par Maître SINTZOFF, avocat à 1050 BRUXELLES, rue Emmanuel Van Driessche, 16

Contre :

L'ASBL WALLONIE BELGIQUE TOURISME, inscrite à la BCE sous le n° 0888.366.085, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Marché aux Herbes, 25-27

partie défenderesse, comparissant par Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat à 4031 ANGLEUR, Parc d'Affaires Zénobe Gramme, Square des Conduites d'Eau 7 bât. H – 2^{ème} étage

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 30/11/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 15/1/2021 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 26/4/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 6/4/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 6/9/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/11/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 10/1/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 16/3/2022,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26/4/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

Les faits pertinents à la solution du litige peuvent être résumés comme suit :

1. Madame H a été engagée par l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme le 1^{er} mai 1990.

2. Les parties conviennent que Madame H exerçait une fonction dirigeante dans l'entreprise, et assumait les missions consistant dans l'optimisation des moteurs de recherche, la publicité sur ceux-ci, la gestion des communautés et l'analyse des statistiques.
3. Il n'apparaît d'aucune pièce du dossier que la relation contractuelle ait été émaillée de difficultés ayant justifié la notification d'avertissements à Madame H
4. Le 2 décembre 2019, l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme a convoqué Madame H afin de lui faire part de sa décision de rompre le contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Un courrier lui a été remis à cette occasion, lequel est libellé comme suit :

« Pour les raisons qui vous ont été clairement exposées lors de notre entretien de ce jour, en présence de Madame M Responsable RH, nous nous voyons dans l'obligation de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat à la date du 2 décembre 2019.

Sur la base d'audits effectués en interne, nous avons en effet découvert des informations à votre sujet qui nous ont sérieusement interpellés. Cet audit a mis à jour une série de dysfonctionnements sérieux dans le cadre de votre travail.

Les raisons qui ont prévalu dans notre décision de renoncer à vos services touchent principalement à une perte de confiance liée à la constatation de faiblesses et lacunes dans votre travail, conjuguée à des comportements avérés à l'égard de vos collègues et subordonnés particulièrement inadaptés et intolérables.

Ces constats et considérations ont rendu impossible la poursuite de la relation contractuelle et partant la prestation d'un préavis de licenciement.

C'est la raison pour laquelle nous vous dégageons de toute obligation contractuelle à l'égard de Wallonie Belgique Tourisme ASBL et ce, dès ce 2 décembre 2019, date de la présente notification.

[...] »

5. Par courrier du 16 décembre 2019, Madame H a, par l'entremise de ses conseils, contesté la motivation de son licenciement.

Plusieurs échanges s'en sont suivis entre parties, chacune restant sur sa position.

6. Madame H estimant son licenciement manifestement déraisonnable, a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal a égard aux conclusions de synthèse des parties.

Par voie de conclusions de synthèses reçues au greffe le 10/1/2022, Madame H sollicite :

- la condamnation de l'ASBL WALLONIE Belgique TOURISME à lui payer la somme de 36.871 € correspondant à 17 semaines de rémunération brute, à titre de licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- d'acter ses réserves quant à sa demande de dommages et intérêts du chef de défense manifestement abusive, téméraire et vexatoire.

Elle sollicite également la condamnation de l'ASBL WALLONIE Belgique TOURISME à produire, sous peine d'astreinte de 250 € par document et par jour à compter de la signification du jugement à intervenir :

- un accès au calendrier Outlook ainsi qu'au contenu intégral de sa boîte mail professionnelle, à savoir tous les mails adressés et réceptionnés depuis l'entrée en vigueur de son contrat de travail ;
- les annexes à tous les mails adressés et/ou reçus de sa boîte mail professionnelle ;
- une copie de tous les répertoires et dossiers stockés sur les serveurs de l'ASBL.

Enfin, Madame H sollicite la condamnation de l'ASBL WALLONIE Belgique TOURISME au paiement des dépens présents et à venir de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure provisoirement taxée à la somme de 1.420 €.

IV. Discussion

IV.1. Licenciement manifestement déraisonnable

1. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (dont l'applicabilité n'est pas contestée en l'espèce) organise le droit du travailleur à connaître le motif de la rupture du contrat selon un certain formalisme, présentant un échéancier strict.
2. L'article 5 précise les formes et délais que doivent respecter la réponse de l'employeur :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement »

L'employeur est néanmoins dispensé de cette réponse au travailleur s'il a, d'initiative, communiqué les motifs du licenciement à son travailleur, avant que celui-ci n'en fasse la demande (article 6 de la C.C.T. n° 109).

3. A la lecture des conclusions de Madame H il s'impose d'épingler que la C.C.T. n° 109 n'impose aucun degré de précision à l'employeur.

Ainsi que le rappelle justement le tribunal du travail francophone de Bruxelles dans le jugement du 7/12/2016 produit en pièce VI.1. de Madame H (et en pièce 10.2 de l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme...) :

« La première phrase de l'extrait du rapport est importante : il appartient à l'employeur de communiquer au travailleur un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. L'objectif de cette obligation est de permettre au travailleur d'apprécier, à la lecture de la motivation, si oui ou non son licenciement présente un caractère raisonnable.

Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée, n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au Tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur, de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette

hypothèse être sanctionnée.

Une motivation imprécise, dont le lien concret avec le licenciement serait peu présent, impliquera par la suite un examen beaucoup plus rigoureux notamment en ce qui concerne l'exactitude des motifs valables ainsi que la vérification de l'existence d'un lien causal entre les faits exposés par l'employeur et le licenciement » (T.T. Bruxelles fr, 7 décembre 2016, R.G. n° 15/1281/A)

En d'autres termes, seuls les cas d'abus manifestes sont sanctionnés. Dans cette hypothèse, l'indemnité visée à l'article 7 de la C.C.T. n° 109 peut être envisagée (mais n'est pas demandée en l'espèce...).

En dehors de cette hypothèse d'abus, le seul fait que la motivation du licenciement soit éventuellement imprécise ou vague n'a pas pour conséquence que le licenciement serait manifestement déraisonnable : il rendra uniquement le travail de contrôle plus ardu pour le juge qui, le cas échéant, sera amené à considérer que la preuve du motif avancé par l'employeur n'est pas apportée à suffisance.

4. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »

Le commentaire dudit article précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge » (le tribunal souligne).

5. La C.C.T. n° 109 vise uniquement les motifs du licenciement.

Elle ne vise donc pas les circonstances du licenciement.

S'il est un fait certain qu'un licenciement « sec », après autant d'années de carrière (et d'implication manifeste), est par nature une épreuve pour Madame H , sont donc inopérants, en l'espèce, l'absence d'audition préalable, le caractère « brutal » du licenciement, l'obligation de récupérer immédiatement ses effets personnels, ...

6. De la même manière, la C.C.T. n° 109 ne sanctionne que le licenciement qui est manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

Le tribunal doit donc respecter le pouvoir de gestion de l'employeur, tant qu'il ne constate pas que la manière dont celui-ci est exercé excède de manière manifeste (càd sans le moindre doute, et de toute évidence) ce qu'aurait fait un employeur normal et raisonnable.

7. La C.C.T. n° 109 organise enfin un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »

En l'espèce, l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme a notifié à Madame H les motifs de son licenciement.

Il appartient donc à Madame H d'apporter la preuve du caractère manifestement déraisonnable de celui-ci.

8. Quant aux modes de preuve, la C.C.T. n° 109 ne dit mot.

Il doit donc être considéré que la preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.

9. A cet égard, le tribunal ne peut suivre l'argumentation de Madame H selon laquelle l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme serait – par principe – forclosé à apporter la preuve du motif du licenciement au moyen des audits réalisés et d' « attestations » de collègues.

En effet, la C.C.T. n° 109 impose à l'employeur de communiquer les motifs du licenciement, et non d'en apporter la preuve dès communication de ceux-ci (le tribunal observe d'ailleurs que, nonobstant les échanges qui se sont tenus postérieurement à la rupture, Madame H n'a jamais sollicité la production de ces audits avant d'initier la procédure, ce qui laisse entendre qu'elle en connaissait à tout le moins la teneur...).

Le courrier de licenciement (comportant notification des motifs) faisant expressément référence aux rapports d'audits et aux difficultés relationnelles existant entre Madame H et ses collègues, la production de ces rapports et d'attestations est pertinente.

Il appartiendra, le cas échéant, au tribunal, d'en apprécier la fiabilité.

10. En l'espèce, le tribunal constate que l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme apporte – à tout le moins – la preuve des faits suivants :

- 10.1. Dans le cadre d'un audit réalisé en novembre 2018 par un consultant externe, celui-ci a constaté une cassure entre Madame H et les collègues chargés de l'alimenter dans son travail, ainsi qu'une ambiance délétère au sein de l'équipe. Ledit consultant suggérait d'inviter Madame H à respecter ses collaborateurs, tout en doutant – sur base de ce que Madame H lui a confié lors de son « audition » - de sa capacité à être réceptive à cette instruction.

Le tribunal constate que, par voie de conclusions, Madame H ne conteste pas le contenu de cet audit ni de ce qu'elle a été amenée à confier audit consultant, mais reproche à l'employeur de ne pas lui en avoir communiqué les conclusions et/ou de ne pas l'avoir invitée à suivre les recommandations de cet audit.

Elle ne remet pas en cause les constats de Monsieur L et n'apporte aucun élément susceptible de les remettre en cause (au contraire, ses affirmations quant aux raisons cachées qui auraient poussé ces travailleurs à « témoigner » contre elles tendent à confirmer la relation conflictuelle qui les unissait).

- 10.2. Dans le cadre d'un audit réalisé en octobre 2019, Monsieur J, consultant externe, pointe, d'une part, des lacunes techniques dans le chef de Madame H, mais également des difficultés de communication tant avec un prestataire externe (Wavenet) qu'avec les membres de son équipe.

C'est sans en apporter le moindre commencement de preuve que Madame H soutient que Monsieur J se serait vu confier une partie de ses tâches après le licenciement, ce qui remettrait en cause la fiabilité de ce rapport d'étonnement. Le tribunal n'aperçoit donc aucun motif objectif qui justifierait de douter de la fiabilité de ce rapport.

Le tribunal pointe du reste que les constats opérés par Monsieur J sur le plan relationnel sont identiques à ceux qui sont révélés dans le cadre de l'audit mené l'année précédente par Monsieur L ce qui tend à confirmer la crédibilité de ce rapport, à tout le moins sur ce point.

- 10.3. Le 25 novembre 2019, Monsieur V subordonné à Madame H, interpellait sa hiérarchie et dénonçait les difficultés qu'il éprouvait à travailler avec elle.

Pour autant que de besoin, le tribunal relève que cette pièce ne constitue pas une attestation, et n'est donc pas soumise aux formes de l'article 961/1 du Code judiciaire.

Aucun élément produit par Madame H – qui se contente une fois de plus d'affirmations unilatérales – ne contredit les affirmations de Monsieur V

Le tribunal pointe néanmoins que Madame H argue, par voie de conclusions, que la relation avec Monsieur V était compliquée et que la communication au sein de l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme était difficile, ce qui corrobore les éléments produits.

11. Il est donc à suffisance démontré que, au terme de deux audits, les compétences relationnelles de Madame H ont été pointées comme constituant une difficulté.

Compte tenu des règles applicables en matière de preuve, telles que rappelées ci-dessus, il revient à Madame H si elle entend renverser ce constat, d'apporter la preuve de ses affirmations.

Le tribunal ne peut que constater qu'elle ne dépose aucune pièce en ce sens, ce qui ne peut être imputé au seul fait qu'elle n'a plus accès à ses e-mails : rien n'empêcherait Madame H de déposer des attestations de ses anciens collègues (en ce compris ceux qui ont quitté l'ASBL, dont l'objectivité n'est donc pas à mettre en cause) confirmant ses dires.

12. Les difficultés relationnelles pointées par l'employeur sont de toute évidence liées à l'attitude (et/ou aux aptitudes relationnelles) de Madame H

Rien ne permet par ailleurs de douter que le licenciement trouverait sa source dans un autre motif, ce que Madame H. ne prétend d'ailleurs pas.

Le licenciement doit donc être considéré comme reposant sur un motif – établi – lié à la conduite ou aux aptitudes de Madame H

13. Faut-il considérer que l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme a, en procédant au licenciement pour ce motif, agi de manière manifestement déraisonnable (ou, en d'autres termes, que tout employeur normal et raisonnable n'aurait pas procédé au licenciement) ?

Le tribunal ne le pense pas.

Confronté à des difficultés relationnelles évidentes, et dès lors que plusieurs membres du personnel mettent en avant l'impossibilité de poursuivre le travail avec Madame H (constat du reste confirmé par l'audit, au cours duquel Madame H. ne tarit pas de critiques à l'égard de ses collègues), l'ASBL Wallonie Belgique Tourisme a légitimement pu considérer que la solution consistait à mettre fin à son contrat.

Le fait que d'autres solutions aient pu être envisagées, mais n'aient pas été retenues ne permet pas de considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, l'employeur restant libre de licencier pour autant qu'il ne détourne pas ce droit de son exercice normal.

14. S'il était besoin de le préciser, les grandes compétences qui ont manifestement justifié la poursuite de la collaboration durant tant d'années ne constituent pas un élément permettant de constater le caractère déraisonnable du licenciement : l'employeur est en droit d'attendre de ses travailleurs occupant une position dirigeante qu'ils disposent tant de compétences techniques que de *soft skills* permettant une gestion d'équipe saine.
15. Enfin, s'agissant de la demande de production de documents, l'article 877 du Code judiciaire précise que :

« Lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure. »

En l'espèce, Madame H. ne précise pas quel « fait pertinent » elle entend démontrer au moyen de son agenda ou de ses e-mails.

Le fait que ses e-mails lui permettraient de contester les éléments techniques des deux audits n'est, en l'espèce, pas pertinent, dès lors que le motif lié aux difficultés relationnelles rencontrées par les collaborateurs de Madame H constitue, à lui seul, un motif pertinent de licenciement.

16. Compte tenu de ce qui précède, et sans aucunement dénier le bouleversement qu'a pu engendrer le licenciement (lequel n'est pas visé par la C.C.T. n° 109), le tribunal doit constater qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande est donc non fondée.

IV.II. Réserves quant à une demande de dommages et intérêts

1. Madame H , par voie de conclusions, sollicite du tribunal qu'il acte ses réserves quant à sa demande de dommages et intérêts du chef de défense manifestement abusive, téméraire et vexatoire.
2. Le tribunal ne peut que constater qu'aucune demande concrète n'est formulée par Madame H dans ce cadre, et que cette demande, à la supposer comme telle n'est aucunement justifiée.

Cette demande est donc également non fondée.

V. Dépens

Ceux-ci seront taxés au montant de base, compte tenu de l'enjeu du litige.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables, mais non fondées ;

DEBOUTE Madame H de l'intégralité de ses demandes ;

CONDAMNE Madame H aux dépens, étant l'indemnité de procédure liquidée au montant de base de 2.400 € et à la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

N. ROBERT, Juge

J. L. MELARD, Juge social représentant les employeurs

Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. ANGHELONE, Greffier assumé

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

Y. DEMOITIE, Juge
social représentant les
employés

J. L. MELARD, Juge
social représentant les
employeurs

N. ROBERT, Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **24/5/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame S. BINAME, Juge remplaçant Madame N. ROBERT, Juge, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.), assistée de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

S. BINAME, Juge