



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 AVRIL 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 356/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Madame B

Partie demanderesse comparissant personnellement et assistée par Maître Steve GILSON, avocat à NAMUR.

Contre :

**SA de droit public LE CIRCUIT DE SPA FRANCORCHAMPS
(ci-après dénommée le Circuit)**, inscrite à la BCE sous le numéro 0833.629.678.

Ayant son siège à 4970 STAVELOT, Route du Circuit, n°55.

Partie défenderesse comparissant par Maître Paul CRAHAY, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/356/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 22 mars 2017, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 21 mars 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame B. a été occupée par la S.A CIRCUIT DE SPA FRANCORCHAMPS (qui a fusionné en 2011 avec l'intercommunale qui gère l'infrastructure du circuit pour devenir la S.A de droit public actuellement à la cause), en qualité de "responsable convention, catering & tourisme", à partir du 15 juin 2009, suivant contrat à durée indéterminée, à temps plein, signé le 1^{er} avril 2009 (p. 1 de son dossier).

Le 26 août 2014, le Comité exécutif de la S.A CIRCUIT DE SPA FRANCORCHAMPS approuve la nomination de Madame B. en qualité de Directeur Commercial, sous réserve d'une consultation juridique vérifiant le respect des conditions de nomination, sur proposition du Président (Monsieur C.) et du Directeur général (Monsieur P.A. T.) (p. 2 du même dossier).

Madame M. entre en fonction en qualité de Directrice Générale au 1^{er} juillet 2016, en remplacement de Monsieur T. , nommé manager de crise en remplacement de Monsieur THI-BAUT, parti en décembre 2016.

Madame B. est en incapacité de travail du 23 novembre 2016 au 16 décembre 2016 (p. 17 du même dossier).

Elle est licenciée par courrier non motivé du 18 janvier 2017, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 5 mois et 13 semaines (p. 11 du même dossier), le C4 mentionnant comme motif du chômage "Ne convient plus à l'évolution de la fonction" (p. 14 du même dossier).

A sa demande, les motifs de ce licenciement lui sont communiqués par courrier du 21 mars 2017 (p. 30 du même dossier) :

"... Comme précisé dans le mail officiel du 23 janvier 2017, la décision de rompre votre contrat de travail n'a aucun lien avec vos démarches quant à une prétendue charge psychosociale au travail.

De même, cette décision prise par le Comité exécutif et entérinée par le Conseil d'administration n'a rien avoir avec de prétendues attitudes problématiques de Madame M. , comme confirmé dans le courrier officiel du 27 janvier 2017.

Votre licenciement est fondé par des motifs liés à votre conduite générale au travail et à votre aptitude, et à leur répercussions dans le fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs de votre licenciement sont essentiellement de trois ordres, à savoir (i) un défaut de performance et une résistance à l'évolution de la fonction ; (ii) difficultés à se conformer à la ligne hiérarchique et une insubordination répétitive ; (iii) une rupture de confiance.

Votre licenciement a donc été décidé en raison de :

(i) Défaut de performance et résistance à l'évolution de la fonction

1.

En date du 13 octobre 2016, la nouvelle stratégie de notre société a été présentée et expliquées **aux trois directeurs/responsables** de département, à savoir M. Christophe H. (directeur technique), M. Jean L. (race & logistic manager), et vous-même.

L'objectif était de vous informer de l'organisation de la nouvelle stratégie qui venait d'être validée par le Conseil d'administration, dans la perspective, dans un premier temps, d'informer les équipes, et ensuite, de présenter des objectifs et plan d'actions devant être déclinés par chacun à son niveau de fonction...

Contrairement à vos deux collègues, vous n'avez pas organisé de session d'information avec votre équipe, ce en raison d'un défaut de compréhension de votre part quant à la nouvelle stratégie et la transformation digitale du Circuit.

Afin de remédier à ce manque de compréhension, Madame M. vous a conviée à une seconde session d'information le 16 novembre 2016, en présence de M. J. A. responsable de la sécurité. Au cours de cette réunion, vous avez demandé ce qu'était une "app", confirmant vos lacunes en la matière.

Lors de la semaine qui a suivi, à nouveau, aucune présentation ne fut faite à l'équipe commerciale.

Cette présentation a finalement été prise en charge par Madame M. le 25 novembre. Vous n'étiez pas présente ce jour-là, ayant rentré en date du 23 novembre un certificat médical pour incapacité de travail.

En ce qui concerne la fixation des objectifs annuels et le plan d'action pour l'année 2017, pour vous-même et vos équipes, vous ne les avez communiqués par courriel qu'en date du 12 janvier 2017.

Vous avez réclamé à plusieurs reprises la communication du budget 2017, prétextant que sans cet élément, vous n'étiez pas à même d'établir un plan d'action.

Or, indépendamment du budget d'exploitation, il était tout à fait envisageable de fixer des actions/objectifs commerciaux pour le développement des trois secteurs-clés (auto, tourisme et culture), ou tout simplement de commencer à formuler des suggestions en accord avec la nouvelle stratégie.

Force est d'ailleurs de constater que les autres cadres titulaires de fonctions ont procédé de la sorte.

2.

Lors de deux événements importants (réception VIP lors de l'épreuve "ELMS" le 25/09 et lors de l'International Motor Show tenu les 18,19 et 20 novembre 2016 à Luxembourg ville), vous avez fait preuve d'un manque total de proactivité.

En effet, lors de la réception "ELMS", vous êtes restée en retrait lors de l'accueil des invités, restant en terrasse avec votre mari, n'allant pas trouver les clients, ce qui est pourtant essentiel commercialement.

Cette réception à l'ELMS était importante, car elle constituait une sorte de test avant le lancement d'un "business club".

Une même attitude a été observée lors de l'International Motor show.

(ii) Difficultés à se conformer à la ligne hiérarchique et insubordination

1.

Nous avons également observé, depuis plusieurs mois, une attitude générale d'insubordination dans votre chef.

En effet, malgré les demandes de Madame M. et plusieurs rappels de sa part, vous refusiez d'accorder des dates pour les nouveaux clients ou pour des clients moins "pérennisés".

A plusieurs reprises, Madame M_i a été amenée à intercéder directement pour que des dates soient libérées au calendrier, et ce à la demande des clients eux-mêmes, ceux-ci étant confrontés à de la résistance voire à un refus de votre part.

Vous tendiez en effet à privilégier les anciens clients ou ceux avec lesquels vous entreteniez une relation de confiance.

Ainsi, par exemple, Monsieur B_i l - directeur sport de l'ACO, Circuit du Mans - nous a signalé qu'il vous avait adressé plusieurs demandes sur une période de temps d'un mois pour tenter d'obtenir une date un vendredi pour leur important client Porsche France. Il ne s'agit pas d'un cas isolé.

De manière générale, vous aviez tendance à accorder systématiquement plusieurs dates à certains clients au détriment d'autres, ce qui n'était commercialement pas souhaitable pour le Circuit.

A cet égard, Madame M_i eu à plusieurs reprises l'occasion d'attirer votre attention sur le risque de louer plus de 5 journées par an au même client (et notamment en cas de survenance d'insolvabilité).

2.

En outre, vous avez également fait preuve d'insubordination en refusant d'appliquer la nouvelle politique en matière de facturation.

En effet, en ce qui concerne le paiement des acomptes pour les réservations de pistes, Madame M_i vous avait donné pour instruction, de même qu'à J. D_i (race & logistic manager), de revoir la politique de facturation en opérant comme suite (sic) : paiement d'un acompte de 30% du prix de la location à la réception du contrat, ensuite 30% du prix 60 jours avant l'épreuve, et le solde de 40% 30 jours avant l'épreuve.

Si J. D_i s'est adapté et a procédé aux facturations selon ces directives, tel n'a pas été votre cas.

Vous avez en effet maintenu votre pratique antérieure consistant à envoyer par mail la demande de paiement d'un acompte au moment de la demande de réservation et ensuite faire la demande de paiement du solde 30 jours avant l'épreuve.

Par ailleurs, il fut constaté que l'acompte demandé était variable (le plus souvent, € 2.500, plus rarement € 3.750 ou 5.000) voir (sic) que parfois, aucun acompte n'était demandé.

3.

Nous avons également constaté que vous étiez réticente à fonctionner de manière transparente.

En effet, bien que le nom de la directrice générale figurait en signature des courriels, vous ne mettiez jamais Madame M_i en copie de vos échanges avec les clients.

Cela avec pour conséquence que Madame M_i était en général informée après-coup (sic), de manière erratique, à la faveur de discussions entamées par courriel, voire de vive-voix (sic), quant aux demandes de certains clients.

Cette façon de procéder était non seulement mauvaise commercialement mais encline à montrer que le Circuit n'agissait pas de concert.

4.

Début novembre 2016, vous avez adressé le mailing de présentation des tarifs pour la saison 2017 à l'ensemble de la clientèle, en présentant, pour les stands et les paddocks, les tarifs de 2016 et non ceux de 2017.

Non seulement la pièce jointe à ce courriel de mailing était erronée mais en plus ce courriel comportait votre signature, mais également celle de Madame M_i alors que cette dernière n'était pas mise en copie.

Madame M_i a pris connaissance de ce mailing après-coup (sic), dans le cadre de re-transfert de celui-ci par certains clients.

Cette façon de procéder était également mauvaise commercialement mais encline à montrer que le Circuit n'agissait pas de concert.

(iii) Rupture de confiance

Plusieurs comportements constatés dans votre chef étaient incontestablement incompatibles avec la fonction de directrice commerciale et ont entraîné une insatisfaction à votre égard et des doutes quant à votre loyauté et votre intégrité.

Il est apparu en effet qu'en tant que directrice commerciale, vous n'avez pas agi exclusivement dans l'intérêt du Circuit et avez usé de votre fonction pour favoriser des intérêts personnel ou ceux des tiers.

1. Déjà en 2014, le Circuit avait constaté un comportement fautif dans votre chef puisqu'il avait été découvert que vous étiez un des membres fondateurs d'une ASBL nommée "Francorchamps business club", dont l'objet social se recoupait avec l'objet social du Circuit, voire, comportait des activités concurrentes avec les tâches pour lesquelles vous aviez été engagée par la société.

Cette ASBL, constituée le 25 avril 2014, avait élu son siège à votre domicile.

Le Conseil d'administration du Circuit s'est saisi de la problématique lors de sa séance du 24 novembre 2014.

Au terme d'une assez longue et vive discussion, au cours de laquelle plusieurs administrateurs ont exprimé leur déception face à ce comportement émanant d'un directeur commercial censé développer un pool commercial fort, le Conseil d'administration a décidé à l'unanimité d'adresser un courrier à l'ASBL demandant la démission immédiate de vos fonctions.

2. Vous avez participé à la négociation et à la concrétisation du renouvellement d'une convention de partenariat liant le Circuit.

Cette convention, avenue entre le partenaire et le Circuit en date du 10 octobre 2013, avait été conclue pour une durée de 5 ans, soit jusqu'en 2018.

Cette convention ne pouvait être renouvelée que moyennant l'accord du Conseil d'administration du Circuit dès lors qu'elle avait des conséquences sur l'objet social de notre société.

De manière générale, tout partenariat et alliance stratégique est du ressort du Conseil d'administration, ce que vous ne pouviez ignorer vu votre ancienneté et fonction.

Votre participation au renouvellement de cette convention, en dépit de la procédure et en contrariété avec les intérêts du Circuit, était clairement constitutif d'une nouvelle faute dans votre chef.

3. Vous avez également menti à Madame M_i au sujet d'une commande litigieuse, passée sans respecter la procédure interne en matière de commandes.

En effet, en principe, toute commande de plus de 5.500 EUR doit faire l'objet au minimum d'un marché de fourniture par procédure négociée.

En date du 17 mai 2016, vous avez signé un bon de commande, sans respecter la procédure, pour la livraison de 250 bouchons de bouteilles de vin "Yvoir de Fraipont", ainsi que de 500 coffres d'emballage, pour un montant total de € 17.666 TVAC.

Cette commande était destinée à servir de cadeau d'entreprise.

En votre qualité de directrice commerciale, vous ne pouviez ignorer la procédure interne et vous vous deviez de la respecter.

Ayant réceptionné la facture en date du 9 août 2016, Madame M_i vous a demandé des explications et vous lui avez répondu que vous n'aviez pas été impliquée dans cette commande.

Interrogée par mail le 1^{er} septembre 2016 quant à la question de savoir si vous étiez en possession d'un bon de livraison pour cet achat, vous avez répondu par la négative.

Or, il s'avère que le bon de commande a bien été signé le 17 mai 2016 de votre main et du directeur ad intérim.

Par ailleurs, plusieurs échanges de mails démontrent que vous étiez en contact direct avec le fournisseur, et que vous étiez impliquée dans le choix des modèles, de même que dans la négociation du prix.

Force a donc été de constater que vous avez sciemment menti à Madame M_i

Une telle attitude est inacceptable, étant notamment contraire au principe de l'exécution de bonne foi des conventions, et n'a fait que renforcer l'insatisfaction du Circuit à votre égard et les craintes quant à votre loyauté.

Ces éléments, non-exhaustifs (sic), démontre (sic) que votre comportement, votre attitude et votre aptitude au travail constituaient indéniablement des manquements à vos obligations.

Aux termes de la loi et de votre contrat de travail, vous étiez tenue au respect et aux égards envers votre employeur et deviez exécuter loyalement et de bonne foi votre travail à l'égard de votre employeur.

Par ailleurs, vous aviez l'obligation :

1° d'exécuter votre travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues.

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions données par l'employeur.

Ce comportement général et répété, signe de désinvolture et d'insubordination, et l'absence d'amélioration malgré les remarques et réunions tenues, constitue un motif réel et précis lié à votre conduite au travail à votre aptitude, motifs qui ont eu un impact sur les nécessités de fonctionnement de notre société.

Votre licenciement est donc fondé par des motifs liés à votre conduite générale au travail et votre aptitude et à leurs répercussions dans le fonctionnement de l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments démontre à l'évidence que votre licenciement est fondé sur des motifs légitimes et parfaitement raisonnables..."

2. DEMANDE

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame B. réclame :

- à titre de complément d'indemnité de rupture, un montant provisionnel brut de 7.022,17 €.
- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 17 semaines, soit un montant de 30.283,70 €.
- à titre de prime fin d'année, prorata temporis, un montant provisionnel brut de 506,12 €.
- à titre de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral, un montant forfaitaire provisionnel de 21.135,04 €.

- à titre d'intérêts de retard sur le paiement des jours de récupération 2016, un montant provisionnel de 11 €.
 - pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles, un montant provisionnel brut de 1 €.
- ainsi que les intérêts légaux, les dépens et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

3. DISCUSSION

Quant au complément d'indemnité de rupture.

Si les parties sont d'accord sur la durée du préavis de Madame B/ (5 mois et 13 semaines), elles divergent cependant quant au montant de l'indemnité compensatoire qui devait lui être allouée.

Selon les fiches de paie de Madame B. (p. I, 3 du dossier du Circuit), sa rémunération mensuelle de base s'élevait à un montant de 5.420,88 €, soit un montant annuel de 75.458,67 €, en ce compris les prime de fin d'année et pécule de vacances.

Pour l'évaluation des avantages en nature qui sont octroyés au travailleur, il y a lieu de prendre en considération la valeur réelle qui en résulte pour celui-ci et non la valeur conventionnelle desdits avantages (Cass. 29 janvier 1996, J.T.T. 1996, p. 188).

Une somme mensuelle de 50 € doit être allouée pour l'usage privé du GSM et de l'ordinateur portable, soit 600 € annuellement.

En ce qui concerne l'usage privé du véhicule automobile, il est généralement admis que son évaluation ne doit pas être faite par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais bien par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur (voir notamment C.T. Liège 6 mai 1998, J.T.T. 1999, p. 156) et qu'entrent en considération la valeur d'amortissement de la voiture, le carburant, l'assurance et les taxes de circulation (C.T. Bruxelles, 30 mai 2000, J.T.T. 2000, p. 318).

A ce titre, un montant mensuel de 400 € peut être reconnu, soit un montant annuel de 4.800 €.

La valeur annuelle des chèques repas s'élève à 1.365,21 € (5,91 € x 231).

La rémunération annuelle de base, servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, s'établit donc de la manière suivante :

- rémunération de base	75.458,64 €
- 14 ^{ème} mois	1.994,30 €
- usage privé GSM et ordinateur	600,00 €
- usage privé d'une voiture	4.800,00 €
- titres repas	1.365,21 €
soit un montant total de 84.218,15 €	

de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis devait s'élever à

- pour 5 mois de rémunération	35.090,90 €
- pour 13 semaines de rémunération	21.054,54 €

soit un montant de 56.145,44 €

dont il convient de déduire 4 semaines de rémunération (outplacement) soit un montant de 6.478,32 €, soit un solde brut de 49.667,12 €, dont un montant de 48.417,58 € a été payé.

Le complément d'indemnité de rupture encore dû à Madame B/ s'élève donc à un montant brut de 1.249,54 €, sa demande devant être déclarée fondée à concurrence de ce montant, augmenté des intérêts au taux légal depuis le 18 janvier 2017 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Quant à la prime de fin d'année

Selon l'article 11 de son contrat de travail, Madame B. "bénéficiera également d'une prime de fin d'année et des pécules de vacances légalement dus.

Sans préjudice d'un calcul prorata temporis (à proportion du nombre de jours de travail ou assimilés durant l'année en cours), la prime de fin d'année dont question sera égale à deux (02) fois le salaire mensuel brut de base, hors tout autre avantage et /ou prime".

L'article 22, dernier alinéa, du même contrat précise que "le travailleur reconnaît avoir reçu un original du présent contrat et du règlement de travail, lequel fait partie intégrante du présent contrat" (c'est le Tribunal qui souligne).

L'article 13 C du règlement de travail définit les modalités de paiement de la prime en précisant que "le droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours est attribué par mois calendrier complètement presté".

Il en résulte que Madame B., ayant été licenciée le 18 janvier 2017, n'a pas droit à la prime de fin d'année prorata temporis.

Sa demande de ce chef n'est pas fondée.

Quant aux intérêts sur la rémunération des jours de récupération

Madame B. réclame à ce titre une somme de 11 € qui seraient dus en raison de ce que les jours de récupération non pris afférents à 2016 n'ont pas été payés le 31 décembre 2016 mais seulement le 17 février 2017.

A l'audience, Madame B. a cependant reconnu que les jours de récupération qui n'avaient pas été épuisés sur l'année à laquelle ils se rapportent pouvaient être pris l'année suivante.

Ils ne doivent donc pas être payés au 31 décembre de l'année écoulée, de sorte que rien ne justifie la déduction d'intérêts à partir du 31 décembre 2016.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Quant aux autres montants éventuellement dus

Madame B. réclame le paiement d'un montant brut provisionnel d'un euro "pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties ou de leur rupture", sans aucune justification.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Quant au licenciement abusif

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement a, en son article 38, disposé que

"L'article 63 de la même loi (du 3 juillet 1978) modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°."

Dans son arrêt 101/2016 du 30 juin 2016 (JURIDAT), la Cour constitutionnelle a décidé

B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109."

C'est donc sur cette base que doit être apprécié le licenciement de Madame B/

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Que la rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

Que la C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401).

Il y a lieu de s'étonner tout d'abord qu'une employée qui donnait satisfaction depuis 2009 (aucun avertissement n'est produit), au point d'être promue au poste de directeur commercial, se révèle, après six mois d'une nouvelle direction générale, incompétente, désinvolte et peu soucieuse de la hiérarchie.

L'abondance de reproches en tous sens à l'encontre de Madame B/ , seul membre restant de l'ancienne direction, y compris pour des faits anciens, comme la création malencontreuse d'une ASBL dont elle a d'ailleurs immédiatement démissionné, fait inévitablement penser à l'adage "qui veut noyer son chien l'accuse de la rage".

Certains de ces reproches restent flous et dénués de tout élément probant comme le manque total de proactivité lors des événements de septembre et novembre 2016, sont totalement farfelus (ignorer ce qu'est une "app") ou excusables (erreur dans l'envoi de tarifs).

D'autres présentent des faits d'une manière un peu spéculative.

Il est en effet reproché à Madame B/ d'avoir menti à Madame M. en lui signalant qu'elle n'avait pas de bon de livraison relativement aux bouchons et coffrets d'emballage alors qu'elle a signé le bon de commande, avec Monsieur Tl (directeur général par intérim et donc supérieur de Madame B.), conformément aux pouvoirs de signature tels qu'il résulte du document déposé en pièce VI, 3 du dossier Circuit.

Il résulte par ailleurs des mails déposés (p. VI, 6 du même) que cette commande litigieuse était gérée par Monsieur Tl et par Madame B/

Dans son attestation (p. 25 du dossier B. , Monsieur Tl indique d'ailleurs qu'il est à l'origine de cette commande, ayant eu un contact personnel avec la société FRAIPONT et il affirme également avoir agi suivant l'article 53 paragraphe E de la loi sur les marchés publics et avoir eu l'aval du juriste du circuit.

Il lui est également reproché d'avoir participé au renouvellement anticipé de la convention qui liait le Circuit avec la RSR SPA.

Il résulte cependant d'une délibération du C.A du 5 septembre 2016 que "La Directrice générale expose que la convention signée le 10 octobre 2013 avec RSR a été prolongée pour une durée de 5 ans par la signature d'une nouvelle convention en date du 15 juin 2016 par Jean François Tl Directeur général intérimaire (c'est le Tribunal qui souligne).... Le Conseil s'interroge sur la capacité du Directeur général à signer cette convention sans l'avoir préalablement soumise au Conseil (ibidem). ...Madame B. expose qu'une réunion s'est tenue avec RSR, le Directeur général intérimaire et le Président et qu'il y avait été convenu de renouveler la convention signée le 10 octobre 2013. Le Président précise qu'il n'a pas demandé au Directeur général intérimaire de signer le renouvellement et qu'il était entendu que la demande de renouvellement devait être soumise au Conseil."

Il y a une fois encore un glissement de responsabilité du Directeur général vers Madame B/

Restent les reproches liés à l'incompétence et à l'insubordination de Madame B.

Il est reproché à Madame B/ de ne pas avoir organisé de session d'information, avec son équipe, sur la nouvelle stratégie commerciale et d'avoir communiqué tardivement ses objectifs annuels et son plan d'action pour 2017.

Dans son mail du 14 novembre 2016 aux directeurs, Madame M. indique : "Pour faire suite à la réunion que nous avons tenue le 13 octobre dernier, concernant la présentation des projets à 5 ans,..., je vous transmets donc les documents qui vous permettront d'exposer à vos équipes les projets futurs... Ceci vous permettra aussi de fixer les objectifs individuels de chacun en fonction.." (p. III, 6 du dossier du Circuit) (C'est le Tribunal qui souligne).

Le 17 novembre 2016, Madame B/ estime avoir besoin, pour préparer la réunion avec son équipe planifiée jeudi prochain avoir besoin du budget 2017 (p. 35 de son dossier), avec pour réponse de Madame M/ "on en parle demain" (c'est le Tribunal qui souligne).

Madame B/ est en incapacité de travail du 23 novembre au 16 décembre 2016, ce qui n'était évidemment pas prévu, de sorte que le plan d'action et des objectifs annuels ne sera rédigé que pour le 12 janvier 2017 et que la réunion avec l'équipe sera animée par Madame M.

Le fait que Monsieur D/ ait anticipé les documents transmis le 14 novembre 2016 est sans relevance et rien n'est dit de Monsieur H/

Il est enfin reproché à Madame B/ : de faire preuve d'insubordination en refusant de trouver des dates pour les nouveaux clients, de se conformer à la nouvelle politique en matière de facturation et de ne pas fonctionner de manière transparente.

Madame B. gère les réservations des clients, sans apparemment faire l'objet de critiques avant le mois de novembre 2016, rien n'étant produit à cet égard.

Alors qu'elle est en incapacité de travail, fin novembre 2016, un problème surgit relativement à la réservation d'un client ACO estimé stratégique par Madame M. qui va y faire droit, malgré les protestations de Madame B., concernant des réservations antérieures, déjà confirmées et partiellement payées pour la même date. La situation sera gérée par Madame M. et Monsieur D. (farde IV du dossier du Circuit).

Il ne peut être sérieusement soutenu que Madame B. n'aurait pas tenté, en vain, de trouver une solution, même si celle-ci n'agréait pas Madame M. qui souhaitait privilégier ce client.

Il est reproché à Madame B. de louer plus de 5 journées par an à certains clients, fidèles du Circuit, qui n'ont jamais posé de problèmes de solvabilité, mais le client C. a 9 réservations, sans que cela fasse de difficultés (voir mail de Madame M. du 20 décembre 2016, p. 29 du dossier B.).

A cet égard, il convient de remarquer que le ton de ce mail est nettement plus conciliant que celui des mails du mois de novembre pour le même type de problèmes.

Pour asseoir le grief de ne pas s'être conformée à la politique en matière de facturation, le Circuit dépose deux listings dont l'un serait de Madame B. et l'autre de Monsieur D. (farde V) et qui appellent les remarques suivantes :

- tous les acomptes perçus par Monsieur D. l'ont été en 2017.
- il semble que les clients repris sur l'un et l'autre listing soient fort différents et que les montants des contrats en cause ne souffrent aucune comparaison.
- aucun montant total de ces contrats n'est précisé.
- les acomptes perçus par Madame B. en novembre 2016 essentiellement peuvent donc être totalement conformes à la politique de facturation en fonction du montant total de la prestation.

Dès lors les pièces déposées sont dépourvues de toute force probante.

Lors de la réunion prévue le 29 septembre 2016 (p. III,5 du dossier Circuit), il était prévu d'aborder la "définition du poste de Directrice commerciale".

Le résultat de cette réunion est inconnu du Tribunal.

Il peut supposer néanmoins que cette définition posait question, notamment quant à l'autonomie dont disposait Madame B. Il peut supposer aussi qu'en tant que Directrice commerciale, elle disposait d'une certaine autonomie quant aux relations avec les clients et qu'elle n'était donc pas tenue de mettre Madame M. en copie de tous ses mails, sans que cela puisse constituer un manque de transparence de sa gestion.

Pour démontrer ses allégations, le Circuit s'appuie également sur les témoignages de Madame R. et de Messieurs D. et L. (farde X).

Il convient de remarquer que, non seulement il s'agit d'employés de la partie défenderesse, mais que leurs attestations sont le reflet du climat délétère, "psychosocial fortement dégradé", qui régnait au sein de la société en 2014 et a donné lieu à une étude des risques psychosociaux de la S.P.R.L CRI-PTOS qui, dans son rapport, en page 26, notait, à propos du service commercial "des résultats tangibles positifs, une directrice et du personnel qui tentent de rester neutres et de s'abriter" (p. 26 du dossier B.).

Il se dégage de l'ensemble du dossier que les relations entre Madame M. et Madame B. n'étaient pas bonnes et que sans nécessairement parler de harcèlement moral (voir infra), rien n'a été fait pour les faciliter (discussion, mises au point, attentes), pour aboutir à un licenciement brutal, que rien ne pouvait laisser présager, en l'absence de ces mesures.

Une audition préalable n'aurait rien changé dès lors que le sort de Madame B. était ainsi scellé.

Le licenciement de Madame B/ doit être, en fonction de l'ensemble de ces éléments, considéré comme manifestement déraisonnable, au regard des critères de la C.C.T 109, ce qui entraîne, pour le Circuit, la débite d'une indemnité équivalente à 13 semaines de rémunération, soit un montant de 21.054,54 €.

Quant au harcèlement moral au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en son article 32/1, tel qu'inséré par la loi du 28 février 2014 définit les risques psychosociaux au travail, dont le harcèlement moral, comme "la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger."

L'article 32 ter al. 1, 2° de la même loi définit le harcèlement moral comme "l'ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité"

L'article 32 décies de la même loi règle comme suit la charge de la preuve :

"Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse".

Il appartient dès lors à Madame B/ d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement moral dont elle se prévaut, à charge pour le Circuit de rapporter la preuve contraire.

A cet égard, Madame B/ invoque qu'elle aurait été mise à l'écart par Madame M/ qui refusait de la rencontrer notamment pour s'entretenir avec elle des objectifs qu'elle devait atteindre et de la manière de travailler ensemble.

Elle reproche également à Madame M/ de l'avoir écartée des missions qui lui étaient habituellement confiées.

Si les relations entre elles n'étaient pas des plus cordiales, rien n'indique cependant que Madame M/ aurait systématiquement refusé de rencontrer Madame B/ qui n'établit pas que Madame M/ aurait traité différemment ses autres collègues.

Si Madame M/ ne répondait pas systématiquement aux mails de Madame B/ rien n'indique non plus qu'elles ne se rencontraient pas lors d'entretiens individuels ou collectifs.

Madame B/ signale d'ailleurs avoir eu un entretien avec Madame M/ le 7 juillet et le 29 septembre 2016, des réunions avec les différents directeurs ont été organisées les 13 octobre et 16 novembre 2016, même si la teneur de ces entretiens ne satisfaisaient pas Madame B/

Le mail adressé le 25 octobre 2016 à Madame B. concernant les congés de 2017 (p. 6 de son dossier) ne témoigne pas d'une particulière animosité à son égard. Il est d'ailleurs également adressé à Monsieur H.

Par ailleurs, Madame B. n'établit pas qu'elle aurait été écartée des missions qu'elle exerçait habituellement, seule la présentation du budget 2017 au Conseil d'administration ayant été confiée au comptable, ce qui apparaît comme assez logique.

Il en résulte que Madame B. reste en défaut de rapporter la preuve qui lui incombe et que le harcèlement moral au travail, élément des risques psychosociaux au travail, tels que définis par la loi du 4 août 1996 n'est pas établi, indépendamment des conséquences que l'ambiance de travail, qu'elle vivait mal, aurait eues sur sa santé et de l'absence d'intervention du président du conseil d'administration.

Sa demande de ce chef ne peut être déclarée fondée.

L'exécution provisoire est de droit en vertu de l'article 1397 du code judiciaire et il n'y a pas lieu d'y déroger.

Chacune des parties succombant sur un ou plusieurs chefs de demandes ou de contestation, il y a lieu de déléguer à chacune des parties ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. de droit public CIRCUIT DE SPA FRANCHORCHAMPS à payer à Madame B., pour les causes sus-énoncées, les sommes suivantes :

- à titre de complément d'indemnité de rupture, la somme de 1.249,54 €.
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme de 21.054,54 € augmentées des intérêts au taux légal depuis le 18 janvier 2017 et sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales.

Déboute la demanderesse du surplus de ses réclamations.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, liquidés pour la demanderesse à l'indemnité de procédure de 3.000 € et pour la défenderesse à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS**, le **25 AVRIL DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN